

**Integration der Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt
— eine Analyse unter Berücksichtigung der aktuellen Situation
anhand des Beispiels des Jobcenters Enzkreis**

Bachelorarbeit

zur Erlangung des Grades einer
Bachelor of Arts (B.A.)
im Studiengang gehobener Verwaltungsdienst – Public Management

vorgelegt von

Sarah Schimke

Erstgutachter: Prof. Dr. O. Sievering
Zweitgutachterin: Kreisamtfrau T. Beichle

Vorwort

Ich habe dieses interessante Thema für meine Bachelorarbeit gewählt, weil es aktuell ist und ich in der Praxisphase meines Studiums und durch die Nachrichten oft damit konfrontiert wurde. Integration in den Arbeitsmarkt ist ein wichtiger Schritt im Integrationsprozess – wenn nicht sogar der wichtigste.

Ich danke allen, die mich beim Schreiben dieser Arbeit unterstützt haben. Allen vorweg dem Landratsamt Enzkreis, dem Jobcenter Pforzheim, meinen beiden Lektoren, meinen beiden Korrektoren und allen Unternehmen, die sich an meiner Umfrage beteiligt haben.

Inhaltsverzeichnis

I. Abkürzungsverzeichnis	IV
II. Abbildungsverzeichnis	V
III. Verzeichnis der Anlagen	V
1. Aktuelle Situation und Problematik	1
2. Abgrenzung des Begriffs „Flüchtling“	3
3. Beschäftigung von Flüchtlingen	7
4. Herausforderungen bei der Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt	10
4.1 Gesetzliche und bürokratische Hindernisse	11
4.2 Persönliche Hindernisse	15
4.3 Sonstige Probleme	22
5. Arbeitsmarkteffekte der Flüchtlingszuwanderung	23
6. Bereitschaft der Unternehmen Flüchtlinge einzustellen und deren Einschätzung der Probleme	26
6.1 Bundesweit	26
6.2 Regional im Enzkreis und in Pforzheim	29
6.2.1 Methodik der Befragung	29
6.2.2 Auswertung der Befragung	30
6.2.3 Bewertung der Befragung	35
7. Umgang mit der „Flüchtlingswelle“	37
7.1 Jobcenter Enzkreis	37
7.1.1 Vergleich einer Statistik des Jobcenters Enzkreis und des Jobcenters Pforzheim	37
7.1.2 Abläufe im Landratsamt Enzkreis	41
7.1.3 Geplante Maßnahmen im Jobcenter Enzkreis	47
7.2 Bundesagentur für Arbeit	47
7.3 Industrie- und Handelskammern	50
8. Lösungsansätze	52
8.1 Bundesweite Lösungsansätze	52
8.2 Lösungsansätze im Jobcenter Enzkreis	59
9. Fazit	61

IV. Literaturverzeichnis	63
V. Erklärung des Verfassers	69

I. Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
AGS	Arbeitgeberservice
AsylbLG	Asylbewerberleistungsgesetz
AsylG	Asylgesetz
AufenthG	Aufenthaltsgesetz
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
EU	Europäische Union
FM	Fallmanager im Jobcenter
GFK	Genfer Flüchtlingskonvention
GG	Grundgesetz
IHK	Industrie- und Handelskammer
LSB	Leistungssachbearbeiter im Jobcenter
ÖPNV	Öffentlicher Personennahverkehr
SGB	Sozialgesetzbuch
ZAV	Zentrale Auslands- und Fachvermittlung

II. Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Herkunft der Asylbewerber 2016.....	1
Abb. 2: Übersicht Aufenthaltspapiere	4
Abb. 3: Zusammenhang Aufenthaltsstatus und Leistung.....	4
Abb. 4: Gründe für Aufenthaltserlaubnisse	5
Abb. 5: Erlaubte Beschäftigungen für Flüchtlinge	8
Abb. 6: Herausforderungen	11
Abb. 7: Dauer des Schulbesuchs (in %)	17
Abb. 8: Bildungsniveau von registrierten Asylbewerbern, 2015	17
Abb. 9: Ausgeübte Tätigkeiten in Deutschland	19
Abb. 10: Ausgeübte Tätigkeiten der Afghanen, Eritreer, Iraker und Syrer	19
Abb. 11: Absolute Entwicklung der Arbeitslosigkeit	25
Abb. 12: Potenzial nach Branchen	28
Abb. 13: Unternehmensgröße der Teilnehmer	30
Abb. 14: Firmensitz der Teilnehmer	30
Abb. 15: Erfahrung mit der Einstellung von Flüchtlingen	31
Abb. 16: Beschäftigung von Flüchtlingen in den letzten 12 Monaten.....	31
Abb. 17: Anzahl der beschäftigten Flüchtlinge	31
Abb. 18: Generelle Bereitschaft.....	32
Abb. 19: Denkbare Beschäftigungsformen (Mehrfachnennung möglich) .	32
Abb. 20: Bedeutung der Hindernisse für die Unternehmen	34
Abb. 21: Altersverteilung	39
Abb. 22: Beschäftigte Flüchtlinge	40
Abb. 23: Bildungsmaßnahmen Flüchtlinge	40
Abb. 24: Abläufe Jobcenter Enzkreis	42
Abb. 25: Maßnahmen der BA.....	48

III. Verzeichnis der Anlagen

Anlage 1	INSM: Die Herausforderung, Abruf: 22.08.2016
Anlage 2	IW-Köln: Integrationsmonitor, 2016
Anlage 3	Creutzburg: Jobcentern fehlen Mitarbeiter, FAZ, Abruf: 04.09.2016
Anlage 4	INSM: Factsheet Integrationsmonitor, 2016
Anlage 5	BMAS: Leitfaden Flüchtlinge, 2016
Anlage 6	IQ Niedersachsen: Leistungsberechtigung, Abruf: 06.07.2016
Anlage 7	Aumüller: Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen, 2016
Anlage 8	Max Weber Stiftung: Interview Knuth, Abruf: 20.08.2016

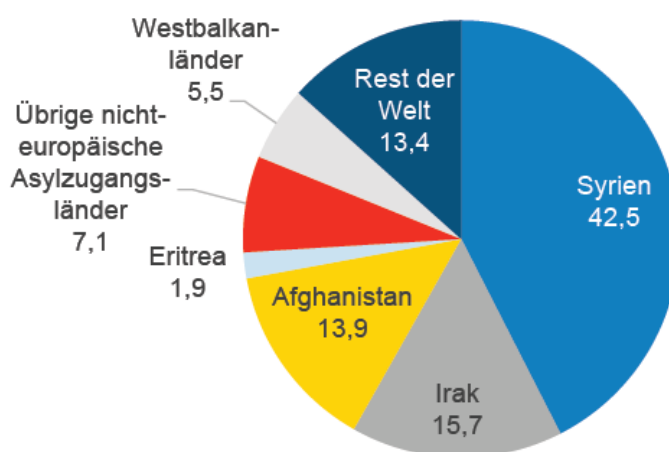
Anlage 9	Worbs/Bund: Kurzanalyse Qualifikationsstruktur, BAMF, 2016
Anlage 10	Koppel: Beschäftigungsspuren der Flüchtlingsmigration, IW-Report 2016
Anlage 11	BA: Arbeitsmarkt in Kürze: Fluchtmigration, Juli 2016
Anlage 12	Weiser: Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktzugangs, 2014
Anlage 13	Experteninterview: Herr Kalus, Kümmerer der IHK Nordschwarzwald
Anlage 14	Experteninterview: AGS Jobcenter Enzkreis
Anlage 15	FAZ: Bundesarbeitsagentur, Abruf: 22.08.2016
Anlage 16	Deutsche Bundesbank: Monatsbericht Dezember 2015
Anlage 17	Sächsischen IHKs: Unternehmensbefragung, 2015
Anlage 18	Onlinefragebogen an Unternehmen
Anlage 19	E-Mail-Adressen Unternehmen Umfrage
Anlage 20	Auswertung Umfrage
Anlage 21	Günterberg: Unternehmensgrößenstatistik, IfM Bonn, 2012
Anlage 22	Daten Statistik
Anlage 23	Auswertung Statistik
Anlage 24	Flyer Koordinierungsstelle
Anlage 25	Stadt Pforzheim: Koordinierungsstelle, Abruf: 01.09. 2016
Anlage 26	LRA Enzkreis, AGS, Abruf:01.09.2016
Anlage 27	Beispiel Informationsblatt
Anlage 28	MFW BW: Task Force, 2016
Anlage 29	Daumann: Early Intervention, IAB Forschungsbericht, 2015
Anlage 30	Aumüller/Daphi/Biesenkamp: Aufnahme von Flüchtlingen, 2015
Anlage 31	IHK Rheinland-Pfalz: Leitfaden für Unternehmen, 2015
Anlage 32	Fuchs/Kubis/Schneider: Zuwanderungsbedarf aus Drittstaaten, 2015
Anlage 33	Beck-Aktuell: Arbeitsmarktzugang, Abruf: 02.09.2016
Anlage 34	BMAS: Integrationsgesetz, Abruf: 09.09.2016
Anlage 35	Bundesregierung: Integrationsgesetz, Abruf: 20.08.2016
Anlage 36	BAMF: Schnellere Asylverfahren, Abruf: 30.08.2016

1. Aktuelle Situation und Problematik

Im Jahr 2015 kamen über eine Million Flüchtlinge¹ auf der Suche nach Schutz und Arbeit nach Deutschland. Es gab mit fast 480.000 mehr als doppelt so viele Asylanträge wie im vorherigen Jahr. Auch 2016 sind diese Zahlen, die in unserer Geschichte vorher noch nie so hoch waren, anhaltend hoch. Anfang des Jahres rechnete die Bundesregierung mit 500.000 Flüchtlingen für das Jahr 2016.² Januar bis Juli 2016 wurden allerdings schon circa 450.000 Asylerstanträge in Deutschland gestellt. Das ist ein Anstieg um rund 140 % zum Vorjahreszeitraum. Die genauen Einreisezahlen lassen sich dadurch allerdings – aufgrund von Anträgen von Altfällen aus dem Vorjahr – nicht genau ableiten. Während die Zahlen der registrierten Zugänge 2016 im Vergleich zum letzten Quartal 2015 kontinuierlich sinken, steigen die Asylanträge aktuell an.³

Die Asylbewerber, die nach Deutschland kommen, stammen zu großen Teilen aus den im Schaubild abgebildeten Ländern. Die Abbildung 1 zeigt die Herkunftsregionen der Asylbewerber 2016 mit Stand vom April 2016.

Abb. 1: Herkunft der Asylbewerber 2016



Quelle: IW-Köln: Integrationsmonitor, 2016, S. 9

¹ Aus Gründen der Lesbarkeit wird in dieser Arbeit nur die männliche Form verwendet.

² Vgl. INSM: Die Herausforderung [Onlinequelle, Abruf: 22.08.2016].

³ Vgl. Wech: ifo Migrationsmonitor: Rückgang der Zahl, ifo sd 2016, S. 68.

Fast drei Viertel der Asylbewerber kommen demnach aus Syrien, dem Irak und Afghanistan nach Deutschland.

Anfang des Jahres rechnete man damit, dass 2016 etwa 335.000 Flüchtlinge von Leistungen nach dem AsylbLG ins Jobcenter zu Leistungen nach dem SGB II wechseln würden. Nach geltenden Vorschriften des SGB II müssten auf Grund dessen zu den insgesamt circa 60.000 Mitarbeitern im Jobcenter 2.000 neue Mitarbeiter nur in der Arbeitsvermittlung eingestellt werden.⁴

Die Herausforderung der derzeitigen Situation ist die Flüchtlinge in Deutschland zu integrieren. Eine – und von vielen Seiten auch als die am wichtigsten angesehene – Möglichkeit der Integration ist die Integration in den Arbeitsmarkt. Durch eine Beschäftigung fällt es leichter sich in die Gesellschaft zu integrieren. Etwa zwei Drittel der Asylbewerber sind im erwerbsfähigen Alter und können theoretisch in den Arbeitsmarkt eingebunden werden.⁵

In der folgenden Arbeit wird ein Überblick über die Rahmenbedingungen bei der Beschäftigung von Flüchtlingen und die Probleme bei der Integration in den Arbeitsmarkt aufgezeigt. Außerdem werden die möglichen Auswirkungen einer solchen Integration auf den Arbeitsmarkt kurz dargelegt. Im Rahmen dieser Arbeit wurde eine Befragung bei Unternehmen im Enzkreis und in Pforzheim durchgeführt. Abgefragt wurde die Bereitschaft Flüchtlinge im eigenen Unternehmen einzustellen und die Einschätzung der Probleme bei der Integration. Auf die Bereitschaft der Unternehmen in ganz Deutschland wird vergleichend dazu auch eingegangen. Darauf folgt ein Überblick, wie konkret im Jobcenter Enzkreis mit den Flüchtlingen umgegangen wird und was für Maßnahmen und Unterstützungsmöglichkeiten die IHK und die Bundesagentur für Arbeit anbieten. Zum Schluss werden mögliche Lösungswege Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt zu integrieren aufgezeigt.

⁴ Vgl. Creutzburg: Jobcentern fehlen Mitarbeiter, FAZ [Onlinequelle, Abruf: 04.09.2016].

⁵ Vgl. INSM: Factsheet Integrationsmonitor, 2016, S.2.

2. Abgrenzung des Begriffs „Flüchtling“

Der Artikel 1 der Genfer Flüchtlingskonvention von 1951 definiert einen Flüchtling als Person, die

"[...] aus der begründeten Furcht vor Verfolgung wegen ihrer Rasse, Religion, Nationalität, Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder wegen ihrer politischen Überzeugung sich außerhalb des Landes befindet, dessen Staatsangehörigkeit sie besitzt, und den Schutz dieses Landes nicht in Anspruch nehmen kann oder wegen dieser Befürchtungen nicht in Anspruch nehmen will [...]"⁶.

Der Begriff Flüchtling wird in dieser Arbeit für all die Menschen verwendet, auf die diese Definition zutrifft. Bei anerkannten Flüchtlingen hingegen müssen nach Recht der EU in einem Verfahren die Flüchtlingseigenschaften der GFK geprüft und anerkannt werden. Anerkannte Flüchtlinge sind somit auch im Begriff „Flüchtling“ mit eingeschlossen.

Folgende vier Gruppen sind im Weiteren zu beachten:

- Asylsuchende:
Haben einen Schutzantrag beim BAMF gestellt oder wollen ihn stellen.
- Asylberechtigte:
Sind nach Art.16a GG vom BAMF als Asylberechtigte anerkannt.
- Anerkannte Flüchtlinge:
Sind nach der GFK vom BAMF anerkannt.
- Subsidiär Schutzberechtigte:
Sind nach §25 Abs. 2 AufenthG vom BAMF als subsidiär Schutzberechtigt anerkannt.⁷

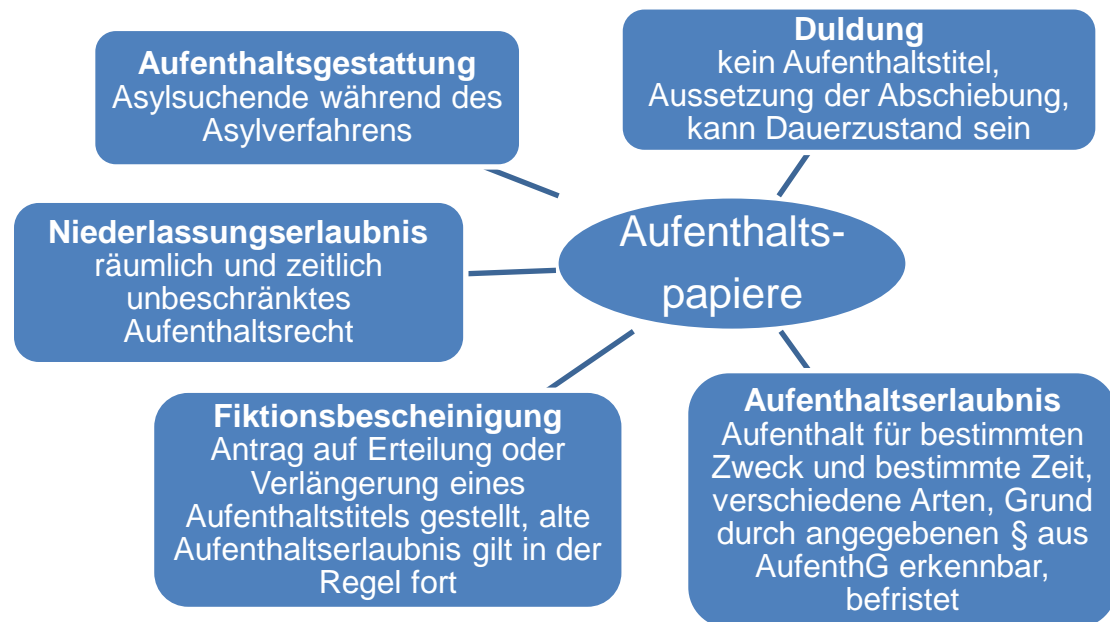
Die Abbildung 2 zeigt die verschiedenen Aufenthaltspapiere mit kurzen Erläuterungen. Die Tabelle in Abbildung 3 gibt eine kurze Übersicht über

⁶ Artikel 1 GFK.

⁷ Vgl. Frings/Domke: Asylarbeit, 2016, S.13.

die Zuständigkeit für Geldleistungen und Eingliederungsleistungen bei den unterschiedlichen Aufenthaltstiteln und die Tabelle in Abbildung 4 ist ein Überblick der verschiedenen Gründe für Aufenthaltserlaubnisse.

Abb. 2: Übersicht Aufenthaltspapiere



Quelle: BMAS: Leitfaden Flüchtlinge, 2016, S. 8-10

Abb. 3: Zusammenhang Aufenthaltsstatus und Leistung

Aufenthaltspapier	Geldleistung	Eingliederungsleistung
Aufenthaltsgestattung, § 55 AsylVfG	Sozialamt	Agentur für Arbeit
Duldung, § 60 a	Sozialamt	Agentur für Arbeit
Aufenthaltserlaubnis, § 23 I	Jobcenter	Jobcenter
Aufenthaltserlaubnis, §23 I wegen Krieg im Heimatland	Sozialamt	Agentur für Arbeit
Aufenthaltserlaubnis, § 23 a für mehr als 6 Monate	Jobcenter	Jobcenter
Aufenthaltserlaubnis, § 25 I-III	Jobcenter	Jobcenter

Aufenthaltserlaubnis, § 25 IV, S. 1	Sozialamt	Agentur für Arbeit
Aufenthaltserlaubnis, § 25 IV, S. 2	Jobcenter	Jobcenter
Aufenthaltserlaubnis, § 25 IV a u. b	Jobcenter	Jobcenter
Aufenthaltserlaubnis, § 25 V weniger als 18 Monate	Sozialamt	Agentur für Arbeit
Aufenthaltserlaubnis, § 25 V Mehr als 18 Monate	Jobcenter	Jobcenter
Aufenthaltserlaubnis, § 25 a u. b	Jobcenter	Jobcenter
Aufenthaltserlaubnis, § 104 a und b	Jobcenter	Jobcenter

*alle § AufenthG

Quelle: IQ Niedersachsen: Leistungsberechtigung [Onlinequelle, Abruf: 06.07.2016]
und BMAS: Leitfaden Flüchtlinge, 2016, S. 8-10

Abb. 4: Gründe für Aufenthaltserlaubnisse

Aufenthaltserlaubnis, Rechtsgrundlage	Grund
§ 23 I	Kontingentflüchtlinge, bestimmte Herkunftsländer aus völkerrechtlichen oder humanitären Gründen oder politischer Interessen
§ 23 a	Härtefallkommission
§ 25 I	Als Asylberechtigter anerkannt
§ 25 II	Flüchtlingseigenschaft nach § 3 und §4 AsylG (subsidiärer Schutz) anerkannt
§ 25 III	Abschiebungsverbot nach § 60
§ 25 IV	dringende humanitäre oder persönliche Gründe oder erhebliche öffentliche Interessen, vorübergehend

§ 25 IV S. 2	Verlängerung wegen Ausreise außergewöhnlichen Härte
§ 25 IV a	Opfer von schweren Straftaten
§ 25 IV b	Opfer von illegaler Arbeitsausbeutung
§ 25 V	Unmöglichkeit der Ausreise
§ 25 a	Gut integrierten Jugendliche und Heranwachsende
§ 104 a und b	Bleiberecht/Altfallregelung

*alle § AufenthG

Zusammenfassend kann man sagen, dass alle anerkannten Flüchtlinge, die voraussichtlich länger in Deutschland bleiben, also eine längerfristige Aufenthaltserlaubnis haben, sowohl Geld- als auch Eingliederungsleistungen von den Jobcentern bekommen. In dieser Arbeit geht es hauptsächlich um jene anerkannten Flüchtlinge in den Jobcentern. Es wird aber auch erläutert, was es den nicht anerkannten Flüchtlingen schwer macht in den Arbeitsmarkt integriert zu werden.

Außerdem wird aufgrund der aktuellen Situation das Augenmerk hauptsächlich auf die Flüchtlinge der acht nicht europäischen Asylzugangsländer gelegt, da die meisten Ausländer in Deutschland, die nicht aus der EU sind, aus diesen Ländern flüchten. Diese nicht europäischen Asylzugangsländer, an denen sich auch die BA orientiert, sind Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia, und Syrien.⁸

⁸ Vgl. IW-Köln: Integrationsmonitor, 2016, S. 8.

3. Beschäftigung von Flüchtlingen

Die rechtliche Grundlage für die Beschäftigung⁹ von Flüchtlingen ist das AufenthG. Je nach Aufenthaltstitel gibt es verschiedene Beschäftigungsmöglichkeiten für Flüchtlinge.¹⁰

In jedem Aufenthaltstitel, jeder Duldung und jeder Aufenthaltsgestattung muss eine Nebenbestimmung für den Arbeitsmarktzugang vermerkt sein. Die Beschäftigung kann entweder

1. allgemein gestattet sein,
2. auf Antrag genehmigt werden,
3. in bestimmten Fällen ganz verboten sein.¹¹

Anerkannte Flüchtlinge sind im Vorteil gegenüber anderen Ausländern, denn sie können eine Beschäftigung uneingeschränkt und unbefristet in allen Berufen ausüben.¹² Diese anerkannten Flüchtlinge haben eine Aufenthaltserlaubnis und sind größtenteils Kunden der Jobcenter. Sie haben außerdem Zugang zu Berufsausbildungen.

Flüchtlinge mit einer Duldung können sofort Zugang zu einer Berufsausbildung bekommen. Beschäftigungen sind allerdings erst nach drei Monaten und nur mit Zustimmung der BA erlaubt. Nach vier Jahren fällt die nötige Zustimmung dann endgültig weg.

Asylsuchende mit einer Aufenthaltsgestattung können erst nach drei Monaten eine Berufsausbildung beginnen. Eine Beschäftigung ist ihnen, wie bei Flüchtlingen mit einer Duldung, nach drei Monaten mit Zustimmung der BA erlaubt. Nach vier Jahren entfällt dann auch hier die Zustimmungspflicht.¹³

Diese Regelungen gelten nicht, wenn in den jeweiligen Papieren ein Beschäftigungsverbot vermerkt ist. Auch Leiharbeit ist für Flüchtlinge mit

⁹ Eine Beschäftigung umschließt unselbständige und selbständige Arbeit.

¹⁰ Vgl. Gyo: Beschäftigung von Flüchtlingen, 2016, S. 5-7.

¹¹ Vgl. BMAS: Leitfaden Flüchtlinge, 2016, S. 16-17.

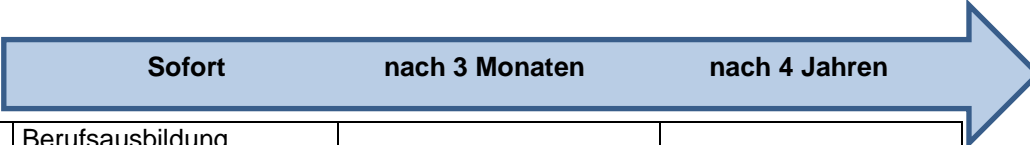
¹² Vgl. Bergmann: AsylG §2, 2016, Rn 25.

¹³ Vgl. BMAS: Leitfaden Flüchtlinge, 2016, S.18.

Duldung oder Aufenthaltsgestattung erst nach 15 Monaten, mit Zustimmung der BA, erlaubt. Ebenso dürfen Flüchtlinge, die verpflichtet sind in einer Aufnahmeeinrichtung zu wohnen, nicht beschäftigt werden¹⁴, außer in Form einer Arbeitsgelegenheit, um die Asylbewerberereinrichtung aufrecht zu erhalten oder einer kommunalen und gemeinnützigen Tätigkeit für etwa 1,00 Euro die Stunde.¹⁵

In Abbildung 5 sind die erlaubten Beschäftigungen nach den verschiedenen Aufenthaltstiteln vereinfacht schematisch dargestellt.

Abb. 5: Erlaubte Beschäftigungen für Flüchtlinge¹⁶

			
	Sofort	nach 3 Monaten	nach 4 Jahren
Aufenthalts- erlaubnis	Berufsausbildung, jegliche Beschäftigung		
Duldung	Berufsausbildung, Praktika, Freiwilligendienst, Beschäftigungen als Hochqualifizierte Beschäftigung bei Verwandten	jegliche Beschäftigung mit Zustimmung BA	jegliche Beschäftigung
Aufenthalts- gestattung		jegliche Beschäftigung mit Zustimmung BA, Berufsausbildung, Praktika, Freiwilligendienst, Beschäftigungen als Hochqualifizierte Beschäftigung bei Verwandten	jegliche Beschäftigung

¹⁴ Vgl. Frings/Domke: Asylarbeit, 2016, S. 279-284.

¹⁵ Vgl. Leithold/Oesingmann: Institutionelle Grundlagen, ifo sd 2016, S. 35.

¹⁶ Diese Übersicht ist vereinfacht dargestellt und enthält nur die wichtigsten Beschäftigungsformen.

Ein Zustimmungsverfahren bei der BA nach § 25 AufenthaltsG läuft wie folgt ab:

Der Flüchtling stellt einen Antrag bei der Ausländerbehörde zur Überprüfung einer konkreten Arbeitsstelle. Die Ausländerbehörde reicht diesen Antrag an die ZAV der Bundesagentur für Arbeit weiter. In den ersten 15 Monaten muss die ZAV eine Vorrangprüfung durchführen, bei der sichergestellt wird, dass es keine Deutschen, EU-Bürger oder Drittstaatenangehörige mit Erwerbserlaubnis auf dem Arbeitsmarkt gibt, die diese Stelle antreten könnten. Es werden außerdem bei der Arbeitsmarktprüfung die Beschäftigungsbedingungen in Augenschein genommen, denn sie dürfen nicht schlechter sein als bei deutschen Staatsbürgern. Hier wird vor allem die Einhaltung des Mindestlohns und der gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitszeiten überprüft. In den ersten 15 Monaten muss außerdem sichergestellt werden, dass es sich nicht um eine Leiharbeitsstätigkeit handelt, denn diese ist bis zu diesem Zeitpunkt verboten. Nach 15 Monaten ist bei einem Zustimmungsverfahren bei der BA nur noch die Prüfung der Beschäftigungsbedingungen notwendig. Die ZAV muss innerhalb von zwei Wochen entscheiden und Rückmeldung an die Ausländerbehörde geben, ansonsten geht man von einer positiven Entscheidung der ZAV aus. Die Ausländerbehörde genehmigt dann den Antrag – dies ist auch mit Einschränkungen möglich – oder lehnt ihn ab.¹⁷

Von diesen Regelungen gibt es drei Ausnahmefälle. Erstens wurde für Hochqualifizierte die „Blaue Karte EU“ eingeführt. Flüchtlinge müssen, um diese zu erhalten, einen anerkannten Hochschulabschluss, ein konkretes Arbeitsplatzangebot und ein Gehalt in einer bestimmten Höhe vorzeigen. Zweitens gibt es bestimmte Engpassberufe, wie zum Beispiel Naturwissenschaftler, Mathematiker, Ingenieure und Mediziner, die die „Blaue Karte EU“ erhalten können. Allerdings muss zur Erteilung die BA ohne Vorrangprüfung zustimmen. Drittens entfällt für Flüchtlinge mit abgeschlossener und anerkannter Berufsausbildung, die eine Beschäftigung ausüben wollen, die den bisherigen beruflichen

¹⁷ Vgl. Frings/Domke: Asylarbeit, 2016, S. 279-284.

Qualifikationen entspricht, die Vorrangprüfung beim
Zustimmungsverfahren.¹⁸

Angehörigen der Flüchtlinge, die im Rahmen des Familiennachzuges nach Deutschland kommen, steht von Beginn an der gleiche Zugang zum Arbeitsmarkt offen, wie dem Verwandten, der schon in Deutschland lebt.¹⁹ Ein Arbeitgeber macht sich strafbar, wenn er einen Flüchtling in einer Beschäftigung einstellt, die dieser nicht ausüben darf. Es kann in diesen Fällen ein Ordnungswidrigkeitenverfahren oder in schweren Fällen auch ein Strafverfahren in die Wege geleitet werden. Nicht nur die Beschäftigung, sondern auch die Beauftragung eines Flüchtlings ohne eine Beschäftigungserlaubnis ist strafbar.²⁰ Aus diesem Grund sollte ein Arbeitnehmer einen Flüchtling in einem Bewerbungsgespräch fragen, ob er eine Beschäftigungserlaubnis besitzt und eine Kopie des Aufenthaltstitels in die Personalunterlagen aufnehmen.²¹

4. Herausforderungen bei der Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt

Bei der Integration von Flüchtlingen in Deutschland spielt hauptsächlich die Einbindung in den Arbeitsmarkt eine große Rolle. Aber gerade hier gibt es viele Probleme, die der Beschäftigung eines Flüchtlings entgegenstehen. In der folgenden Übersicht sind die Herausforderungen, auf die im nachfolgenden eingegangen wird, aufgelistet. All diese Probleme schüren die Unsicherheit bei Arbeitgebern.²² Trotz der eigentlichen Bereitschaft kommt eine Einstellung eines Flüchtlings dann oft nicht zustande. Zu schwerwiegend oder zu zahlreich scheinen die Schwierigkeiten, die eine Einstellung mit sich bringen würde.

¹⁸ Vgl. Stümper: Beschäftigung von Flüchtlingen, öAT 2016, S. 111-112.

¹⁹ Vgl. Carlitz/Schmidt: Arbeitsmarktzugang von Familienangehörigen, ZAR 2010, S.310.

²⁰ Vgl. Krug/Güttner: Risiken für Arbeitgeber, ArbAktuell 2016, S. 155-158.

²¹ Vgl. Fausten: Beschäftigung von Flüchtlingen, öAT 2016, S. 137.

²² Vgl. Leithold/Oesingmann: Institutionelle Grundlagen, ifo sd 2016, S. 20ff.

Abb. 6: Herausforderungen

Gesetzliche Hindernisse	Persönliche Hindernisse	Sonstige Probleme
<ul style="list-style-type: none"> • Zustimmungsverfahren • Plötzliche Abschiebung • Residenzpflicht • Mindestlohn • Zu kurze Befristung der Aufenthaltserlaubnisse • Unübersichtlichkeit und Komplexität des Rechts und der Verfahren • Überlastung der Ausländerbehörden, BAs und Jobcenter 	<ul style="list-style-type: none"> • Fehlende Sprachkenntnisse • Fehlende Bildung • Verschiedenheit der Bildungssysteme • Fehlende Qualifikationen • Fehlende Anerkennung der Qualifikation • Kulturelle Unterschiede • Traumatische Erlebnisse • Sonstige Anforderungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Abgelegenheit der Flüchtlingsunterkünfte • ÖPNV • fehlender Ansprechpartner für Unternehmen • Informationsverlust • fehlende Informationen

4.1 Gesetzliche und bürokratische Hindernisse

Zustimmungsverfahren

Für Flüchtlinge mit eingeschränkter Beschäftigungserlaubnis ist besonders das Zustimmungsverfahren ein Hindernis bei der Integration in den Arbeitsmarkt. Deutsche, EU-Bürger und Drittstaatsangehörige mit Erwerbserlaubnis sind vorrangig einzustellen. Das bedeutet hauptsächlich, dass bei Arbeitsplätzen mit geringem Qualifikationsniveau quasi immer jemand vor dem sich bewerbenden Flüchtling Vorrang hat. Dann gibt es nur noch die Möglichkeit, dass die BA mit Einschätzung der Arbeitsmarktlage auf die Vorrangprüfung verzichtet. Diese Möglichkeit besteht, wenn ständig unbesetzte Stellen in einer bestimmten Branche vorhanden sind. Die Prüfung der Beschäftigungsbedingungen bereitet hingegen weniger Probleme. Die BA muss hierfür lediglich einen Blick auf den Arbeitsvertrag werfen.

Der Zeitverlust, der bei einem Zustimmungsverfahren entsteht, verhindert in manchen Fällen auch die Einstellung. Zwar hat die BA ein Zeitlimit und muss ihre Entscheidung innerhalb von zwei Wochen treffen, aber die Ausländerbehörde hat kein gesetzlich vorgeschriebenes Zeitlimit und ist schon mit den zahlreichen Asylanträgen überlastet, wodurch ein Zustimmungsverfahren in vielen Fällen über zwei Wochen dauert.

Der Gesetzgeber hat dem Problem schon etwas entgegengewirkt, denn eine Vorrangprüfung ist nur noch in den ersten 15 Monaten notwendig. Danach entfällt diese und ein Zugang zum Arbeitsmarkt ist dann vor allem für Geringqualifizierte leichter.²³

Der mindestens 15 monatige Ausschluss vom Arbeitsmarkt, der durch die Vorrangprüfung in den meisten Fällen entsteht, erschwert eine Integration erheblich.²⁴ Allein die Dauer eines Zustimmungsverfahrens ist abschreckend für Arbeitgeber, da diese im Normalfall eine Stelle möglichst schnell besetzen müssen oder wollen.²⁵

Plötzliche Abschiebung

Ein Hindernis, das auch hauptsächlich die nicht anerkannten Flüchtlinge betrifft, ist die Befürchtung der plötzlichen Abschiebung. Für einen Arbeitgeber ist die Möglichkeit eines plötzlichen Personalausfalls meistens ein großes Problem, da er möglichst langfristig planen sollte. Vor allem in kleineren Unternehmen wird es schwierig eine fristlos ausfallende Person zu ersetzen und bis zu einer Neueinstellung zu vertreten.

Residenzpflicht

Flüchtlinge im Asylverfahren sind nach §56 AsylG an ihren Wohnort gebunden. Die sogenannte Residenzpflicht ist aber kein großes Hindernis mehr, da sie zum 01.01.2015 deutlich gelockert wurde. Die Residenzpflicht gilt nunmehr nur noch die ersten drei Monate. Bei Flüchtlingen, die im Sozialleistungsbezug stehen, gilt eine Wohnsitzauflage. Ein Umzug ist bei einer Wohnsitzauflage wegen des Antretens einer Arbeits-, Ausbildungsstelle oder eines Studiums grundsätzlich möglich, weswegen sie kein Hindernis bei der Integration in den Arbeitsmarkt darstellt.²⁶

²³ Vgl. Frings/Domke: Asylarbeit, 2016, S. 279-284.

²⁴ Vgl. von Planta: Arbeitsmarktintegration von Asylsuchenden, NJW 2016, S. 19.

²⁵ Vgl. Aumüller: Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen, 2016, S.13-14.

²⁶ Vgl. Aumüller: Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen, 2016, S.13-14.

Mindestlohn

Anfang 2015 wurde der Mindestlohn gesetzlich in Höhe von 8,50 Euro in Deutschland durch das Mindestlohngesetz eingeführt.²⁷ Für eine Einstellung zu Mindestlohniveau dürfte die Produktivität einiger Flüchtlinge jedoch nicht ausreichend sein, sodass es für Arbeitgeber nicht attraktiv genug ist Flüchtlinge einzustellen. Durch den Mindestlohn besteht außerdem die Gefahr der verstärkten Schwarzarbeit, da Unternehmen es sich nicht leisten können oder wollen, ihre Mitarbeiter zum Mindestlohn einzustellen.²⁸

Zu kurze Befristung der Aufenthaltserlaubnisse

Die Ausländerbehörde darf eine Aufenthaltserlaubnis nur befristet ausstellen. Eine Aufenthaltserlaubnis aus humanitären Gründen ist zum Beispiel nur für höchstens drei Jahre gültig. Die Befristung kann abschreckend auf Arbeitgeber wirken, obwohl die Aufenthaltserlaubnis nach Ablauf der Frist oft verlängert wird.²⁹ Die meist nur scheinbare Unsicherheit über die Zukunft des Flüchtlings in Deutschland kann für Arbeitgeber ein Einstellungshindernis sein.

Unübersichtlichkeit und Komplexität des Rechts und der Verfahren

Ein Hindernis kann auch die Unübersichtlichkeit und Komplexität des Rechts, des Verfahrens und der falsch eingeschätzte damit verbundene Aufwand sein – beginnend schon mit den unübersichtlichen Aufenthaltstiteln und den schwer verständlichen Nebenbestimmungen, ob eine Arbeit für diesen einen Flüchtling nun erlaubt ist oder nicht. Sich im Aufenthaltsrecht und Asylrecht zurechtzufinden ist für Laien eine schwierige Aufgabe, die anfangs mit viel Aufwand verbunden ist. Den Flüchtlingen selbst ist oft auch unklar, wann und unter welchen Voraussetzungen sie arbeiten dürfen. Zusätzlich ist das Arbeitsrecht komplex.

²⁷ Vgl. Fausten: Beschäftigung von Flüchtlingen, öAT 2016, S. 140.

²⁸ Vgl. Battisti/Felbermayr: Migranten im deutschen Arbeitsmarkt, ifo sd 2015, S.45.

²⁹ Vgl. BMAS: Leitfaden Flüchtlinge, 2016, S. 13.

Hinzu kommt noch, dass manche Arbeitgeber mit einem vermeintlich langwierigen bürokratischen Verfahren rechnen, welches sich allerdings in der letzten Zeit sehr vereinfacht hat.

Man bewegt sich bei der Einstellung von Flüchtlingen in vielen verschiedenen Rechtskreisen. Hier einen Überblick zu bekommen und nichts falsch zu machen kann kompliziert und mit einigem Aufwand verbunden sein und stellt somit ein Hindernis für manchen Arbeitgeber dar.³⁰

Überlastung der Ausländerbehörden, BAs und Jobcenter

Die rasant und plötzlich ansteigenden Flüchtlingszahlen seit dem vergangenen Jahr haben zu einer personellen Unterbesetzung in den für Flüchtlinge zuständigen Behörden geführt, die so schnell nicht ausgeglichen werden kann. Zuerst traf der Flüchtlingsstrom die Ausländerbehörden und BAs und kommt nun seit Beginn dieses Jahres verstärkt auch im Jobcenter an. Durch den Personalmangel entsteht eine Überlastung der Mitarbeiter.

In der Ausländerbehörde wirkt sich das folgendermaßen aus:

- Die Nebenbestimmungen werden im Aufenthaltstitel bei einer Veränderung oft nicht schnell genug aktualisiert.³¹
- Die Bearbeitung von Zustimmungsverfahren in Zusammenarbeit mit der BA dauert länger als zwei Wochen.
- Längere Dauer der Asylverfahren.

Im Jobcenter hat es vor allem folgende Auswirkungen:

- Mehr SGB II-Leistungsanträge und dadurch längere Wartezeit auf die Bearbeitung.
- Verstärkt Probleme mit der Verständigung und dadurch noch mehr Zeitverlust.

³⁰ Vgl. von Planta: Arbeitsmarktintegration von Asylsuchenden, NJW 2016, S. 19.

³¹ Vgl. von Planta: Arbeitsmarktintegration von Asylsuchenden, NJW 2016, S. 19.

- Leistungssachbearbeiter werden vorrangig vor Fallmanagern eingestellt, da die existenzsichernde Geldleistung erst einmal wichtiger ist. Dadurch rückt die Arbeitsvermittlung in den Hintergrund.³²

4.2 Persönliche Hindernisse

Fehlende Sprachkenntnisse

Das Beherrschen der deutschen Sprache ist auf dem deutschen Arbeitsmarkt fast unabdingbar. Der Beschäftigte muss zumindest den Arbeitsvertrag, die Arbeitsanweisungen und die Arbeitsschutzanweisungen verstehen können. Eine Studie hat ergeben, dass sehr gute Sprachkenntnisse die Wahrscheinlichkeit eine Erwerbstätigkeit zu finden um fast 10% erhöht. Schlechte Sprachkenntnisse hingegen senken die Wahrscheinlichkeit einer Beschäftigung um fast 20%.³³

Jeder Flüchtling mit einer hohen Bleibechance hat die Möglichkeit an einem Integrationskurs teilzunehmen. Aber allein die Sprachkurse bewirken noch nicht viel. Die Flüchtlinge müssen die Sprache auch im Alltag benutzen und erproben können, um sie gut zu erlernen. Ein Integrationskurs ist meist ein guter Anfang, aber alleine nicht ausreichend.³⁴ Am Ende des Integrationskurses kann ein Sprachniveau von B1 erreicht werden, womit den Flüchtlingen immer noch viele Wege auf dem Arbeitsmarkt verschlossen bleiben. Ein zweiter Sprachkurs wird bei einer bestandenen Prüfung des ersten aber im Normalfall nicht gefördert.

Viele Kinder kommen mit ihren Eltern nach Deutschland. Diese lernen im Normalfall sehr schnell eine neue Sprache, allerdings müssen sie hierfür mit deutschsprachigen Kindern im Alltag in Kontakt kommen. Spätestens

³² Gespräch in Teamsitzung Leistungssachbearbeiter mit Herrn Schölch, Amtsleiter Jobcenter Enzkreis.

³³ Vgl. INSM: Factsheet Integrationsmonitor, 2016.

³⁴ Vgl. Max Weber Stiftung: Interview Knuth [Onlinequelle, Abruf: 20.08.2016].

ab drei Jahren sollten die Kinder deshalb in den Kindergarten gehen. Flüchtlinge haben aber nicht sofort einen Anspruch auf einen Kindergartenplatz, sondern müssen im schlimmsten Fall ein halbes Jahr warten bis der Kindergarten verpflichtet ist sie aufzunehmen. Unter drei Jahren ist es für einen Kindergarten keine Pflicht ein Flüchtlingskind aufzunehmen. Kinder im Schulalter müssen durch die Schulpflicht in die Schulen integriert werden. Kinder lernen hierbei am schnellsten in einem Klassenverband mit deutschen Kindern und nicht in einer reinen Flüchtlingsklasse, wie sie derzeit häufig an Schulen eingerichtet werden.³⁵ Sinnvoll ist hier auch eine Einführung in Vorbereitungsklassen und eine Integration in die Regelklassen bei weniger sprachorientierten Schulfächern wie Kunst und Sport. Dieses Modell wird in der Praxis aber auch nicht überall durchgeführt. Flüchtlinge ohne Anerkennung müssen nicht in die Schule oder den Kindergarten integriert werden und lernen erst einmal kein Deutsch.³⁶

Fehlende Bildung oder Verschiedenheit der Bildungssysteme

Genaue und repräsentative Daten über den Bildungsstand der Flüchtlinge, die aktuell nach Deutschland kommen gibt es nicht. Allerdings ergeben erste Prognosen große Defizite.

Die Bildungssysteme in den Herkunftsländern der Flüchtlinge zeigen oft sehr gravierende Unterschiede zum deutschen Bildungssystem. Eine formalisierte Ausbildung mit Zertifikaten ist nicht in jedem Land üblich.

Eine Studie des BAMF von 2014 befragte in Deutschland lebende Flüchtlinge aus Afghanistan, Eritrea, dem Irak, dem Iran, Syrien und Sri Lanka über die bisherige Schulbildung im Herkunftsland. Die Abbildung 7 zeigt die prozentualen Anteile der Flüchtlinge mit der jeweiligen Dauer des Schulbesuchs. Trotz offizieller Schulpflicht in diesen Ländern geben 16,4% der Teilnehmenden an keine Schule besucht zu haben. Darunter sind mehr Frauen als Männer.

³⁵ Vgl. Wößmann: Bildung als Schlüssel zur Integration, ifo sd 2016, S.22.

³⁶ Vgl. Frings/Domke: Asylarbeit, 2016, S.236.

Syrien schnitt bei dieser Befragung am besten ab. Zu beachten ist, dass die Schulsysteme grundlegend verschieden zum deutschen Schulsystem sind.³⁷

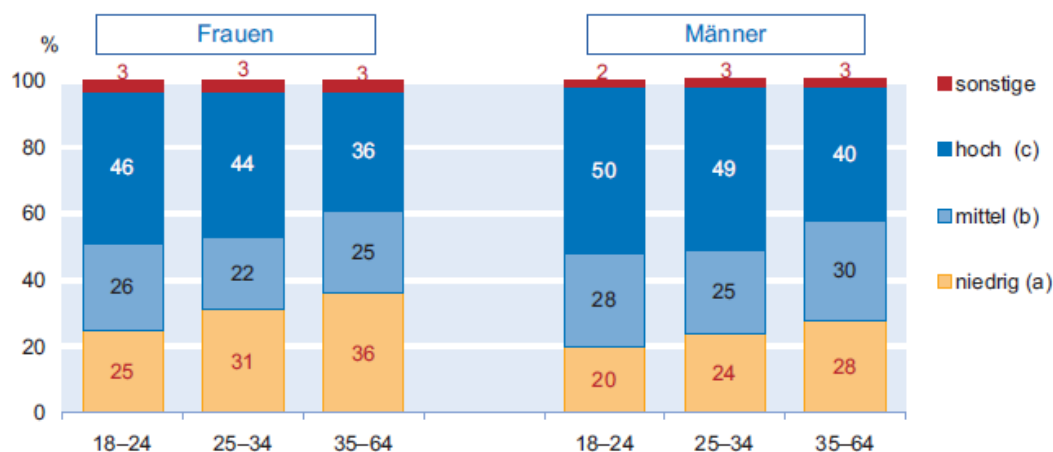
Abb. 7: Dauer des Schulbesuchs (in %)

Herkunftsland	Keine Schule besucht	Bis zu 4 Jahre	5 bis 9 Jahre	10 bis 14 Jahre	15 Jahre oder mehr	Sonstige/Keine Angabe	Gesamt
Afghanistan	18,3	7,1	20,7	48,9	2,8	2,2	100,0
Irak	25,9	10,5	30,9	25,7	3,5	3,5	100,0
Syrien	16,1	6,6	28,9	41,5	4,3	2,6	100,0
Alle sechs HKL	16,4	6,9	22,7	47,9	3,5	2,6	100,0

Quelle: Worbs/Bund: Kurzanalyse Qualifikationsstruktur, BAMF, 2016, S. 4

Eine aktuellere Befragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung von registrierten Asylbewerbern ergab eine ähnliche Verteilung. Wie in Abbildung 8 zu sehen ist, haben ungefähr 30% der Flüchtlinge ein niedriges Bildungsniveau, also keinen Schulabschluss, und etwa 25% ein mittleres Bildungsniveau. Es zeigt sich auch, dass die Frauen einen schlechteren Bildungsstand haben als die Männer und dass die jüngeren Flüchtlinge generell einen besseren Bildungsstand besitzen.

Abb. 8: Bildungsniveau von registrierten Asylbewerbern, 2015³⁸



(a) Kein Schul- oder Grundschulbesuch (b) Mittel- oder Fachschule

(c) Gymnasium, Fachhochschulen oder Universitäten

Quelle: Wech: ifo Migrationsmonitor: Rückgang der Zahl, ifo sd 2016

³⁷ Vgl. Worbs/Bund: Kurzanalyse Qualifikationsstruktur, BAMF, 2016, S. 4.

³⁸ Vgl. Wech: ifo Migrationsmonitor: Rückgang der Zahl, ifo sd 2016, 23.06.2016.

Für die Flüchtlinge aus den nicht europäischen Asylzugangsländern ist es außerdem nicht einfach sich ohne Hilfe im komplizierten deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zurechtzufinden. Der Einstieg in das deutsche Bildungssystem beginnt schon im Kindergarten und ist auch für Deutsche meist nicht leicht und unübersichtlich. Später hinzuzustoßen ist schwer und umso später der Einstieg stattfindet, desto schwieriger wird er.³⁹

So ist es ein Hindernis für Flüchtlinge zu verstehen, wie wichtig eine Ausbildung auf dem deutschen Arbeitsmarkt ist, um eine qualifizierte Tätigkeit auszuüben.

Die PISA-Studie 2012 in der Muttersprache mit 15-jährigen Syrern und Deutschen zeigte auf, dass die aus Syrien kommenden Schüler etwa vier bis fünf Schuljahre hinter den Deutschen im gleichen Alter lagen. Bei den deutschen Schülern fehlten bei rund 16% absolute Grundkenntnisse, während sie bei etwa 65% der Syrer fehlten. Oft waren die Geflüchteten auch bevor sie nach Deutschland kamen jahrelang in Flüchtlingslagern, wo es keine Möglichkeit für Kinder gab in die Schule zu gehen.⁴⁰

Fehlende Qualifikationen oder Anerkennung der Qualifikationen

Auf das geringe Bildungsniveau vieler Flüchtlinge bauen sich häufig fehlende Qualifikationen auf.

So gehen zum Beispiel die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten aus Afghanistan, Eritrea, dem Irak und Syrien in Deutschland zu ungefähr 45% einer Helfertätigkeit nach. Nur 7% sind als Experten beschäftigt. Vergleicht man diese Zahlen mit ganz Deutschland, zeigt sich dort ein deutlich größerer Anteil an Facharbeitern. Die Zahl der Helfertätigkeiten ist deutlich geringer (Stand Juni 2015). Siehe dazu die Abbildungen 9 und 10.⁴¹

³⁹ Vgl. Max Weber Stiftung: Interview Knuth [Onlinequelle, Abruf: 20.08.2016].

⁴⁰ Vgl. Wößmann: Bildung als Schlüssel zur Integration, ifo sd 2016, S. 22.

⁴¹ Vgl. Koppel: Beschäftigungsspuren der Flüchtlingsmigration, IW-Report 2016, S. 7.

Abb. 9: Ausgeübte Tätigkeiten in Deutschland

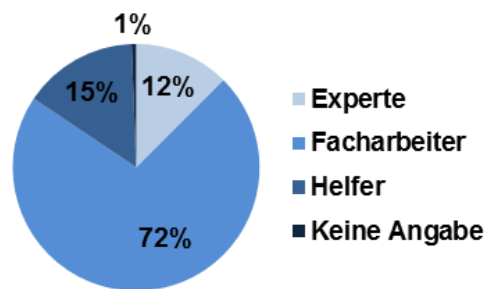
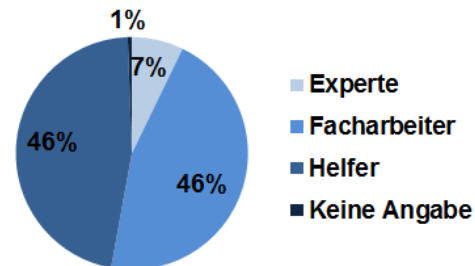


Abb. 10: Ausgeübte Tätigkeiten der Afghanen, Eritreer, Iraker und Syrer



Quelle: vgl. Koppel: Beschäftigungsspuren der Flüchtlingsmigration, IW-Report 2016, S. 7

Diese Tätigkeitsverteilung könnte unter anderem auch mit der unterschiedlichen und weniger ausgeprägten Industrie in den Herkunftsländern zusammenhängen. In den Gesundheitsberufen sieht die Situation etwas besser aus. Jeder zwanzigste ausländische Arzt in Deutschland kommt aus Syrien. Aber auch hier ist ein Zuwachs an Fachkräften eher aus Osteuropa zu beobachten.⁴² Ein weiterer Grund für diese Verteilung könnte sein, dass einige der Flüchtlinge hier in Deutschland zu jung sind, um einen Beruf erlernt zu haben.⁴³

Eine Berufsausbildung oder ein Studium können etwa 65% der Flüchtlinge in Deutschland aus Afghanistan, dem Irak und Syrien nicht nachweisen. Allerdings werden hierbei auch nicht abgeschlossene und abgebrochene Berufsausbildungen und Studien als berufliche Bildung gewertet, weshalb die Zahl derer mit abgeschlossener beruflicher Bildung eigentlich noch geringer ist.⁴⁴

Ein weiteres Problem ist, dass teilweise die notwendigen Dokumente fehlen, um Berufsausbildungen und Erfahrungen nachzuweisen und dann anerkennen zu lassen, da eine Zertifizierung aller erworbenen

⁴² Vgl. Koppel: Beschäftigungsspuren der Flüchtlingsmigration, IW-Report 2016, S. 7.

⁴³ Vgl. BA: Arbeitsmarkt in Kürze: Fluchtmigration, Juli 2016, S. 9.

⁴⁴ Vgl. Worbs/Bund: Kurzanalyse Qualifikationsstruktur, BAMF, 2016, S. 5.

Qualifikationen im Herkunftsland nicht üblich ist, die Dokumente nicht mit nach Deutschland gebracht oder auf der Flucht verloren wurden.⁴⁵

Flüchtlinge erfahren oft erst spät, dass eine Anerkennung der Abschlüsse möglich ist und dass das notwendig ist, um in Deutschland einer qualifizierten Tätigkeit nachzugehen. Die Dauer des Anerkennungsverfahrens bereitet dann weniger Probleme.⁴⁶

Am 01. April 2012 wurde das Anerkennungsgesetz verabschiedet, was eine Erleichterung der Nutzung im Ausland erworbener Qualifikationen in Deutschland zum Ziel hatte. Danach ergibt sich ein Recht auf ein Anerkennungsverfahren, wenn ein Flüchtling eine der anzuerkennenden Berufsqualifikation entsprechende Erwerbstätigkeit ausüben will. Hierzu ist kein Aufenthaltstitel notwendig, weshalb eine Anerkennung theoretisch gleich nach Ankunft in Deutschland möglich ist. Ohne zertifizierte Unterlagen erfolgt eine Prüfung der Anerkennung theoretisch durch Arbeitsproben, Fachgesprächen und Prüfungen. Werden zu große Unterschiede zwischen den Berufsbildern in Deutschland und dem Herkunftsland festgestellt, wird als nächstes geprüft, ob dieser Unterschied mit Berufserfahrung oder sonstigen Qualifikationen ausgeglichen werden kann. Die Dauer des Anerkennungsverfahrens soll höchstens drei Monate anhalten. Ein Problem dabei ist, dass das Verfahren gebührenpflichtig ist. Die BAs und Jobcenter können diese Kosten allerdings übernehmen.⁴⁷

Ein Verfahren zur Feststellung von informellen Kompetenzen gibt es gar nicht.⁴⁸

Vorwiegend bei jungen Flüchtlingen kommt häufig seitens der Familie Druck, möglichst schnell Geld zu verdienen. Daher ist es für die Jugendlichen attraktiver sofort mit dem Arbeiten zu beginnen, als in die Schule zu gehen. Auch eine Helfertätigkeit scheint attraktiver als eine

⁴⁵ Vgl. OECD: Erfolgreiche Integration, 2016, S. 10.

⁴⁶ Vgl. Max Weber Stiftung: Interview Knuth [Onlinequelle, Abruf: 20.08.2016].

⁴⁷ Vgl. Weiser: Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktzugangs, 2014, S. 48 ff.

⁴⁸ Vgl. Aumüller: Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen, 2016, S. 18.

Ausbildung, da das Ausbildungsgehalt vorerst niedrig ist. Auch bei nicht jugendlichen Flüchtlingen macht sich das bemerkbar. Ein Sprachkurs, ein unbezahltes Praktikum zum Einstieg oder eine Qualifizierungsmaßnahme ist für viele nicht so attraktiv, wie eine Arbeit, auch wenn sie nur eine Helfertätigkeit ausüben. Die Motivation für Flüchtlinge sich zu qualifizieren ist also in manchen Fällen eher gering.⁴⁹

Kulturelle Unterschiede

Für manche Arbeitgeber können auch die kulturellen Unterschiede zwischen der westlichen Kultur und der in erster Linie arabischen Kultur ein Hindernis sein. Hierzu gehören Religion und auch die Rolle des Mannes und der Frau, die sich in den Herkunftsländern meist gravierend von der deutschen Kultur unterscheiden.⁵⁰

Traumatische Erlebnisse/seelische Krankheiten

Viele der Flüchtlinge haben in ihrer Heimat Schreckliches erlebt, vor dem sie fliehen. Nicht selten entsteht dadurch eine seelische Krankheit, die bei der Integration in den Arbeitsmarkt ein Hindernis sein kann. Eine psychische Krankheit wirkt sich auf alle Lebensbereiche aus. So werden einfache Behördengänge, geschweige denn eine Integration in den Arbeitsmarkt, unmöglich.⁵¹

Unpassende sonstige Anforderungen

Natürlich müssen alle anderen Anforderungen, die ein Arbeitgeber an die Besetzung einer Stelle hat, auch passen. Der Flüchtling sollte zum Beispiel etwa so motiviert und ebenso flexibel von den Arbeitszeiten sein wie ein möglicherweise in Frage kommender Deutscher. Auch ein Führerschein ist in manchen Berufen unentbehrlich oder zumindest gern gesehen. Bei Flüchtlingen aus den nicht europäischen Asylherkunftsländern wird dieser aber nicht anerkannt und im Jobcenter

⁴⁹ Vgl. Experteninterview: Herr Kalus, Kümmerer der IHK Nordschwarzwald (Anlage 13).

⁵⁰ Vgl. Aumüller: Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen, 2016, S.16.

⁵¹ Vgl. OECD: Erfolgreiche Integration, 2016.

und auch bei der BA wird ein Führerschein nur in ganz seltenen Fällen gefördert, was es Flüchtlingen fast unmöglich macht einen zu besitzen. Persönlich sollte der Flüchtling im letzten Schritt auch noch in das Unternehmen passen. Diese Voraussetzungen schließen schon bei deutschen Arbeitnehmern viele aus. Noch seltener findet sich dann ein passender Flüchtling auf eine zu besetzende Stelle.

4.3 Sonstige Probleme

Abgelegenheit der Flüchtlingsunterkünfte

Flüchtlingsunterkünfte sind oft abgelegen vom Kern der Gemeinde. Speziell im Enzkreis kommt noch hinzu, dass mit dem ÖPNV schlecht eine andere Gemeinde im Enzkreis erreicht werden kann.⁵² Nur in Fällen, in denen der Nachbarort in der gleichen Buslinie wie die Stadt Pforzheim liegt, gibt es eine gute Anbindung. Eine Beschäftigung kann so schon in einer umliegenden Gemeinde nicht zu erreichen sein, geschweige denn in einer am anderen Ende des Enzkreises liegenden Gemeinde. Selbst von der Flüchtlingsunterkunft in die nächste Gemeinde zu kommen, kann sich als schwierig gestalten.

Fehlender Ansprechpartner für Unternehmen

Manche Unternehmen wissen nicht an wen sie sich wenden können, wenn sie einen Flüchtling für eine bestimmte Tätigkeit einstellen wollen. Ihnen fehlen die Vermittlungsangebote und eine Plattform, um einen passenden Flüchtling zu finden. Die Vermittlung der Flüchtlinge, die arbeiten wollen, an Arbeitgeber, die Flüchtlinge einstellen wollen, ist unzureichend und funktioniert bisher nur in Ausnahmefällen.

Informationsverlust/fehlende Informationen

Bei den Informationen über Flüchtlinge ergeben sich ein paar weitere Probleme. Die Daten müssen von der Registrierungsstelle über die Ausländerbehörde und die BAs und schließlich zum Jobcenter geleitet

⁵² Vgl. Experteninterview: AGS Jobcenter Enzkreis (Anlage 14)

werdden. Dabei können Daten und Informationen, die eine Stelle schon in Erfahrung gebracht hat wieder verloren gehen und die Arbeit doppelt sich.

Außerdem werden Informationen über den Bildungsstand und die Qualifikationen der Einzelnen zu spät eingeholt, was einer schnellen Integration in den Arbeitsmarkt entgegensteht.⁵³ Je früher Informationen über die Flüchtlinge vorliegen, desto früher kann ein Sprachkurs oder eine berufliche Anerkennung begonnen werden.

Auch die Informationen zwischen der Ausländerbehörde, der BA und dem Jobcenter bezüglich der Maßnahmen, die Einzelne schon durchlaufen haben, werden häufig nicht befriedigend weitergegeben.

5. Arbeitsmarkteffekte der Flüchtlingszuwanderung

In der deutschen Gesellschaft ist eine häufige Befürchtung, dass wenn sich Ausländer auf den deutschen Arbeitsmarkt drängen, für die Einheimischen die Löhne sinken und die Arbeitslosigkeit steigt.⁵⁴ Der deutsche Arbeitsmarkt ist im Moment in anhaltend guter Verfassung. Jährlich entstehen etwa 700.000 Arbeitsplätze, weswegen es theoretisch kein Problem ist die 350.000 Flüchtlinge, die schätzungsweise 2016 als anerkannte Asylbewerber eine Stelle suchen, in den Arbeitsmarkt aufzunehmen.⁵⁵ Die Erwerbsbeteiligung ist hoch und die Arbeitslosigkeit geht seit Jahren zurück. Zusätzlich besteht durch den demografischen Wandel ein immer größer werdender Fachkräftemangel in Deutschland. Die Ausgangsbedingungen des Arbeitsmarktes sind also so günstig wie nie zuvor.⁵⁶

Aus der Erfahrung heraus zeigt sich, dass die Flüchtlinge aus humanitären Gründen schwieriger und vor allem später in den Arbeitsmarkt zu integrieren sind als Arbeitsmigranten. Hier ist speziell die Integration von

⁵³ Vgl. Aumüller: Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen, 2016, S. 15.

⁵⁴ Vgl. Brücker, Migration: Potential und Effekte, 2003, S. 17-19.

⁵⁵ Vgl. FAZ: Bundesarbeitsagentur [Onlinequelle, Abruf:22.08.2016].

⁵⁶ Vgl. INSM: Die Herausforderung [Onlinequelle, Abruf: 22.08.2016].

Frauen eine besondere Herausforderung.⁵⁷ Zu beachten auch, dass die Flüchtlingszuwanderung nicht erwerbsorientiert⁵⁸ ist und die Flüchtlinge bisher auch deshalb in einem geringen Maß auf dem Arbeitsmarkt auftreten. Selbst in Engpassberufen, wo dringender Bedarf besteht sind wenige beschäftigt.⁵⁹ Die Flüchtlinge suchen vor allem Tätigkeiten in der Gastronomie, der Reinigung, der Logistik, im Verkauf und Büroarbeiten.⁶⁰

Welche Auswirkungen der derzeitige Flüchtlingszuzug wirklich auf den Arbeitsmarkt hat, kann nicht genau abgeschätzt werden, da viele Faktoren auf den Arbeitsmarkt einwirken, wie zum Beispiel das Ausmaß der weiteren Zuwanderung, die Dauer des Asylverfahrens, die Altersstruktur, die Sprachkenntnisse und die Qualifikationen der Flüchtlinge. Der Zuzug der Flüchtlinge macht sich auf dem Arbeitsmarkt wahrscheinlich erst auf Dauer bemerkbar, denn durch die niedrige Qualifikation sind in den meisten Fällen erst einmal Qualifizierungsmaßnahmen und Sprachkurse notwendig. Auch die Dauer des Asylverfahrens bremst den sofortigen Einstieg in den Arbeitsmarkt. Kurzfristig entstehen deswegen sehr geringe und kaum sichtbare Effekte.⁶¹ Auch längerfristig können die Auswirkungen der Flüchtlingsmigration auf den deutschen Arbeitsmarkt nur vermutet werden.

Auf längere Sicht könnten sich folgende Entwicklungen für den deutschen Arbeitsmarkt zeigen:

Die Arbeitslosenquote wird sich erhöhen, da wenig qualifizierte Flüchtlinge nach Deutschland kommen und diese erst einmal die oben genannten Hürden überwinden müssen. Im ersten Jahr des Zuzugs sind nach Schätzungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 70% der Flüchtlinge arbeitslos, während im dritten Jahr des Zuzuges nur noch etwa 40% arbeitslos sein werden. Dadurch nehmen zu Beginn die Staatsausgaben zu und werden mit der Zeit kompensiert. Die Flüchtlinge

⁵⁷ Vgl. Aumüller: Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen, 2016, S. 16.

⁵⁸ Vgl. Koppel: Beschäftigungsspuren der Flüchtlingsmigration, IW-Report 2016, S. 1-7

⁵⁹ Vgl. Koppel: Beschäftigungsspuren der Flüchtlingsmigration, IW-Report 2016, S. 1-7.

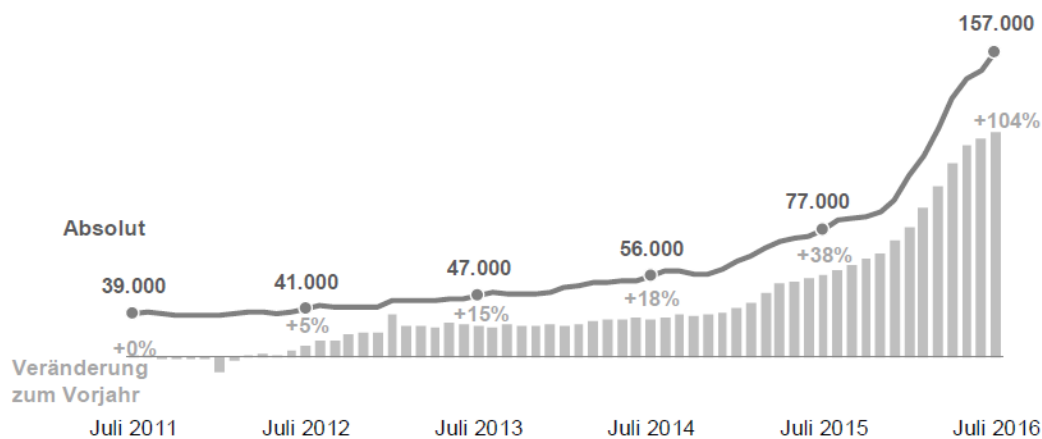
⁶⁰ Vgl. BA: Arbeitsmarkt in Kürze: Fluchtmigration, Juli 2016, S. 8-9.

⁶¹ Vgl. Deutsche Bundesbank: Monatsbericht Dezember 2015, S. 25ff.

überdecken so voraussichtlich vorerst die sinkende Arbeitslosigkeit in Deutschland.⁶²

Im Juli 2016 sind bei den BAs und Jobcentern 322.000 Flüchtlinge gezählt worden, von denen 141.000 arbeitslos sind. Hierbei handelt es sich aber nicht ausschließlich um aktuelle Fälle. Die Arbeitslosenquote der Flüchtlinge aus den nicht europäischen Asylherkunftsländern ist von Mai 2015 bis Mai 2016 von 41,6% auf 52,1% gestiegen. Zum Vergleich: Die Arbeitslosenquote der Deutschen lag im Mai 2016 bei 6,1% und ist damit im gleichen Zeitraum um 0,5% gesunken. Bei anderen Ausländern ist sie im gleichen Zeitraum von 14,7% auf 15 % gestiegen. Die Abbildung 11 zeigt die Entwicklung der Arbeitslosigkeit der Flüchtlinge aus den nicht europäischen Asylherkunftsländern von Juli 2011 bis Juli 2016.⁶³

Abb. 11: Absolute Entwicklung der Arbeitslosigkeit



Quelle: BA: Arbeitsmarkt in Kürze: Fluchtmigration, Juli 2016, S. 8-9.

Weitere mögliche Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt:

- Trotz höherer Arbeitslosenquote insgesamt auch eine höhere Beschäftigung
- Zunehmende Gesamtnachfrage in Deutschland⁶⁴
- steigende Löhne für Qualifizierte, die der Geringqualifizierten sinken etwas⁶⁵

⁶² Vgl. Deutsche Bundesbank: Monatsbericht Dezember 2015, S. 25ff.

⁶³ Vgl. BA: Arbeitsmarkt in Kürze: Fluchtmigration, Juli 2016, S. 8-9.

⁶⁴ Vgl. Deutsche Bundesbank: Monatsbericht Dezember 2015, S. 25ff.

- Entstehung von mehr Stellen für Menschen ohne berufliche Qualifikationen⁶⁶

Eine Verdrängung Einheimischer vom Arbeitsmarkt ist unwahrscheinlich und voraussichtlich nur in sehr geringem Maße zu beobachten. Gruppen, bei denen am ehesten eine Verdrängung zu beobachten sein könnte, sind andere Migranten, z.B. Arbeitsmigranten aus der EU, Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose (oft Jobcenter-Kunden), da diese für die gleichen Beschäftigungen in Frage kommen. Statt einer Verdrängung könnten diese beiden Gruppen aber auch zu anspruchsvolleren Tätigkeiten aufsteigen.⁶⁷

Ob die Flüchtlingsmigration dem Fachkräftemangel entgegenwirken kann ist eher fraglich, da die vielen Geringqualifizierten diese Lücke nur mit hohem Qualifizierungsaufwand ausgleichen können. Hier ist allerdings das Potenzial in Gesundheitsberufen deutlich höher.

Im Großen und Ganzen kann man sagen, dass die Auswirkungen der Flüchtlingsmigration auf den Arbeitsmarkt eher gering ausfallen werden und der Arbeitsmarkt auf längere Sicht durchaus von den Flüchtlingen profitieren kann, wenn die oben genannten Hindernisse beseitigt werden.

6. Bereitschaft der Unternehmen Flüchtlinge einzustellen und deren Einschätzung der Probleme

6.1 Bundesweit

Eine Befragung der Mitgliedsunternehmen der sächsischen IHK ergab, dass ungefähr die Hälfte den Zuzug der Flüchtlinge eher als Chance für die deutsche Wirtschaft sehen. Die andere Hälfte sieht hauptsächlich die damit auftretenden Probleme und Risiken. Vor allem in der Gastronomie und der Industrie werden die Flüchtlinge eher als Chance angesehen, während das Handelsgewerbe eher Probleme sieht. Flüchtlinge als eine

⁶⁵ Vgl. Brücker, Migration: Potential und Effekte, 2003, S. 17-19.

⁶⁶ Vgl. Max Weber Stiftung: Interview Knuth [Onlinequelle, Abruf: 20.08.2016].

⁶⁷ Vgl. Deutsche Bundesbank: Monatsbericht Dezember 2015, S. 25 ff.

Möglichkeit, dem Fachkräfteengpass entgegenzuwirken, sehen auch eher die Unternehmen der Gastronomie und der Industrie. Außerdem zeigte sich, je größer das Unternehmen, desto höher schätzt es die Möglichkeit ein den Fachkräftemangel zu decken.

Es zeigte sich hier eine Bereitschaft von 53% bei kleinen Unternehmen Flüchtlinge einzustellen. Bei großen Unternehmen lag diese sogar bei 89%. Insgesamt sind 63% der Unternehmen bereit Flüchtlinge einzustellen und 11% sind sich noch unsicher. Hier lag die Gastronomie mit fast 80% Einstellungsbereitschaft deutlich vorne. Der Handel bildete mit nur 50% das Schlusslicht. Auch bei der Ausbildungsbereitschaft zeigte sich eine ähnliche Verteilung.

Als zwingende Voraussetzung für eine Einstellung sahen neun von zehn Befragten eine Aufenthaltserlaubnis. Viele setzen auch gute Deutschkenntnisse, eine Berufsausbildung oder Schulbildung voraus.

Die Unternehmen bewerteten hier die undurchschaubare Rechtslage und die Unsicherheit über das Qualifikationsniveau als größte Hürden, dann die kulturellen Unterschiede und bürokratischen Hindernisse. Der Mindestlohn stellt für die Unternehmen keine große Hürde dar.⁶⁸

Das Ifo Institut führte zwei Befragungen in ganz Deutschland durch. Eine nicht für die ganze deutsche Wirtschaft repräsentative (unvollständiger Dienstleistungssektor und zu viele große Unternehmen) Umfrage bei 3000 Unternehmen ergab, dass 41% der Unternehmen ein Potenzial bei der Einstellung von Flüchtlingen als Hilfsarbeiter, 37% als Azubi und 22% als Facharbeiter sehen.

Die demografischen Daten dieser Umfrage sind in Abbildung 12 zu sehen.

⁶⁸ Vgl. Sächsischen IHKs: Unternehmensbefragung, 2015, S. 1 ff.

Abb. 12: Potenzial nach Branchen

Branche	Anteil (%)
Verarbeitendes Gewerbe	49
Bau	25
Handel	26
Region	Anteil (%)
Westdeutschland	85
Ostdeutschland	15
Firmengröße	Anteil (%)
Kleinstunternehmen (bis neun Beschäftigte)	10
Kleinunternehmen (zehn bis 49 Beschäftigte)	33
Mittelstand (50 bis 249 Beschäftigte)	39
Großunternehmen (mehr als 250 Beschäftigte)	18

Quelle: Battisti: Arbeitsmarktchancen, ifo sd 2016, S. 22

Bei größeren Unternehmen ist die Bereitschaft auch hier höher ausgefallen. Unterschiede zeigen sich auch zwischen Westen und Osten des Landes – im Westen ist die Bereitschaft höher als im Osten.

Auffällig war auch, dass im Baugewerbe die Bereitschaft

Flüchtlinge als Auszubildende einzustellen höher war und sie im Verarbeitungsgewerbe eher besteht als Hilfsarbeiter einzustellen.

Die Hürden beurteilten die befragten Unternehmen so:

Die Sprachkenntnisse wurden mit 92% als höchste Hürde eingestuft, fehlende Qualifikationen und rechtliche Hindernisse mit 71% und 59% als mittlere und der Mindestlohn mit nur 32% auch hier als geringste. Große Unternehmen schätzten die fehlenden Sprachkenntnisse noch höher ein als kleine Unternehmen und der Mindestlohn ist eine größere Hürde bei kleinen Unternehmen.⁶⁹

Die zweite Befragung des Ifo Instituts umschließt etwa 1000 Personalleiter. 7% der Befragten haben demnach in den letzten zwei Jahren Flüchtlinge im Unternehmen beschäftigt. Am meisten Erfahrung mit der Beschäftigung von Flüchtlingen haben Unternehmen aus dem Gastgewerbe, der Nahrungsmittelindustrie, der Holz- und Papierwarenherstellung und der Metallerzeugnisherstellung. Bis auf die Gastronomie sind das Branchen mit eher großen Unternehmen. Bei Unternehmen die schon Erfahrung mit der Einstellung von Flüchtlingen gemacht haben besteht eine größere Bereitschaft Flüchtlinge einzustellen. Bei den Hindernissen wurden die Sprachkenntnisse auch hier mit 97% als höchste Hürde angesehen. 81% gaben rechtliche Hürden und 89% die Qualifikationen als kleine oder große Hürde an. Die Unternehmen mit

⁶⁹ Vgl. Battisti: Arbeitsmarktchancen, ifo sd 2016, S. 22 ff.

Erfahrung bei der Einstellung von Flüchtlingen beurteilen die Hindernisse etwas anders. Rechtliche Hindernisse werden als höheres Hindernis angesehen als bei Firmen ohne Erfahrung. Bürokratische Hürden hingegen als weniger relevant. Qualifikationen sind bei Unternehmen mit Erfahrung ein weniger großes Hindernis und die Sprache wird als noch höheres Problem angegeben.

Außerdem wollen nur etwa die Hälfte der Unternehmen, die planen Flüchtlinge einzustellen, in eine Qualifizierung dieser investieren.⁷⁰

6.2 Regional im Enzkreis und in Pforzheim

6.2.1 Methodik der Befragung

Um die Bereitschaft von Unternehmen im Enzkreis und in Pforzheim Flüchtlinge einzustellen zu analysieren, wurde eine Online-Umfrage getätigt. Diese Umfrage wurde mit der Webseite „www.umfrageonline.de“ erstellt und an Unternehmen im Enzkreis und in Pforzheim verschickt.⁷¹

Die Befragung hatte das Ziel, die grundsätzliche Bereitschaft der Unternehmen, die im Einzugsgebiet der jobsuchenden Flüchtlinge des Jobcenters Enzkreis liegen, herauszufinden und deren Einschätzung und Bewertung der Probleme bei der Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt zu erfassen. Der Umfang der Umfrage wurde in kleinem Rahmen gehalten, da die Motivation an der Umfrage teilzunehmen gering eingeschätzt wurde.

Es wurden, durch eine willkürliche Auswahl, 1.091 Unternehmen im Enzkreis und 553 Unternehmen in der Stadt Pforzheim befragt.⁷²

Rückmeldungen kamen von insgesamt 164 Unternehmen, also fast 10 %, womit die Befragung nicht repräsentativ ist. Auch Fragebögen, die nicht vollständig ausgefüllt wurden, sind in die Auswertung eingeflossen.⁷³

⁷⁰ Vgl. Flack: Arbeitsmarktchancen von Flüchtlingen, ifo sd 2016, S.83 ff.

⁷¹ Siehe hierzu: Onlinefragebogen an Unternehmen (Anlage 18).

⁷² Siehe hierzu: E-Mail-Adressen Unternehmen Umfrage (Anlage 19).

⁷³ Siehe hierzu: Auswertung Umfrage (Anlage 20).

6.2.2 Auswertung der Befragung

Demografische Angaben

An der Umfrage nahmen ungefähr 75% Kleinstunternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten und Kleinunternehmen mit zwischen 10 und 50 Beschäftigten teil. Nur etwa ein Viertel der Antworten kamen von mittelständischen und großen Unternehmen mit zwischen 50 und 250 Beschäftigten und über 250 Beschäftigten, wie im Diagramm in Abbildung 13 zu sehen ist. 67% der Unternehmen haben ihren Sitz im Enzkreis und 29% in Pforzheim, was in Abbildung 14 dargestellt ist. 4% der Unternehmen haben ihren Sitz nicht mehr im Enzkreis oder Pforzheim, sind aber trotzdem erreichbar und deshalb für die weitere Auswertung mit berücksichtigt.

Abb. 13: Unternehmensgröße der Teilnehmer

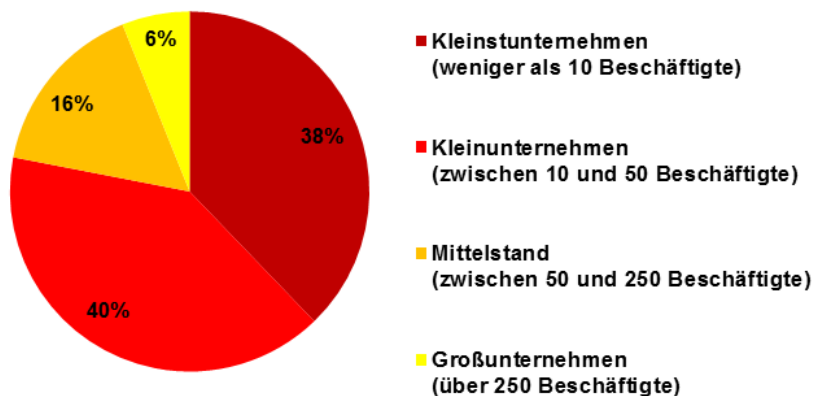
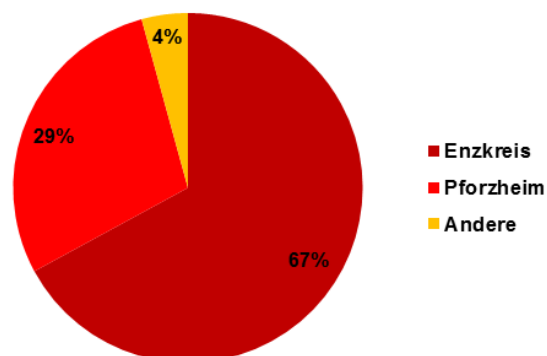


Abb. 14: Firmensitz der Teilnehmer

Inhaltliche Fragen

Auf die Frage, ob die Unternehmen schon Erfahrungen mit der Einstellung von Flüchtlingen gemacht haben, antworteten 29 Unternehmen mit „ja“ und 133 Unternehmen mit „nein“.



Unternehmen mit „nein“. In den letzten zwölf Monaten haben 18 Unternehmen Flüchtlinge im Unternehmen beschäftigt oder beschäftigen aktuell welche. Darunter ist ein Unternehmen, das drei Flüchtlinge beschäftigt, sieben Unternehmen, die zwei Flüchtlinge und acht Unternehmen, die einen Flüchtling bei sich beschäftigen. Die generelle Bereitschaft Flüchtlinge im eigenen Unternehmen einzustellen liegt weitaus höher – bei 66% oder 81 Unternehmen. (Siehe Abbildung 15 bis 18)

Abb. 15: Erfahrung mit der Einstellung von Flüchtlingen

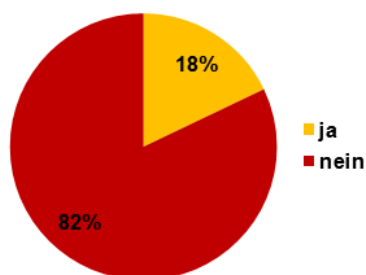


Abb. 16: Beschäftigung von Flüchtlingen in den letzten 12 Monaten

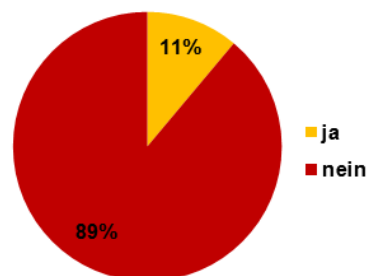
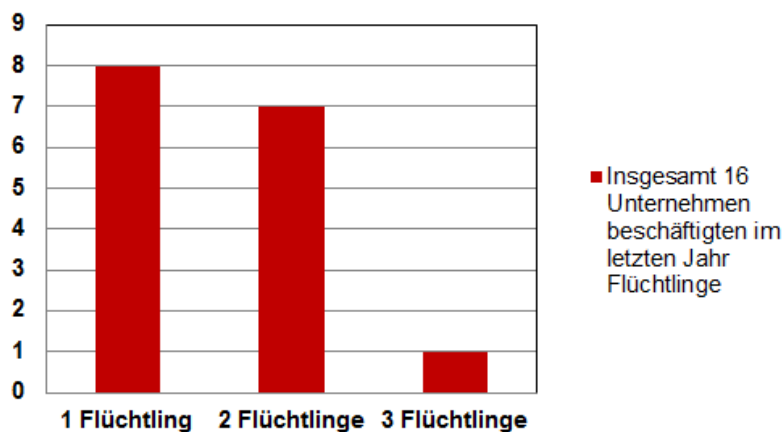


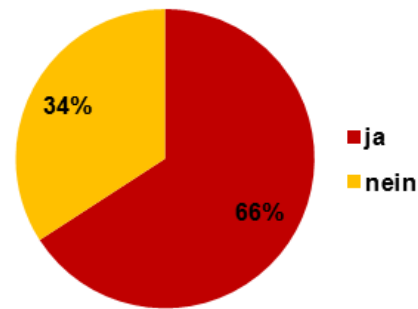
Abb. 17: Anzahl der beschäftigten Flüchtlinge



Die Frage, in welcher Beschäftigungsform die Flüchtlinge im Unternehmen beschäftigt werden oder werden würden, beantworteten 140 Unternehmen. Hier waren Mehrfachnennungen möglich. Die Flüchtlinge in einer voll sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit einzustellen,

Abb. 18: Generelle Bereitschaft

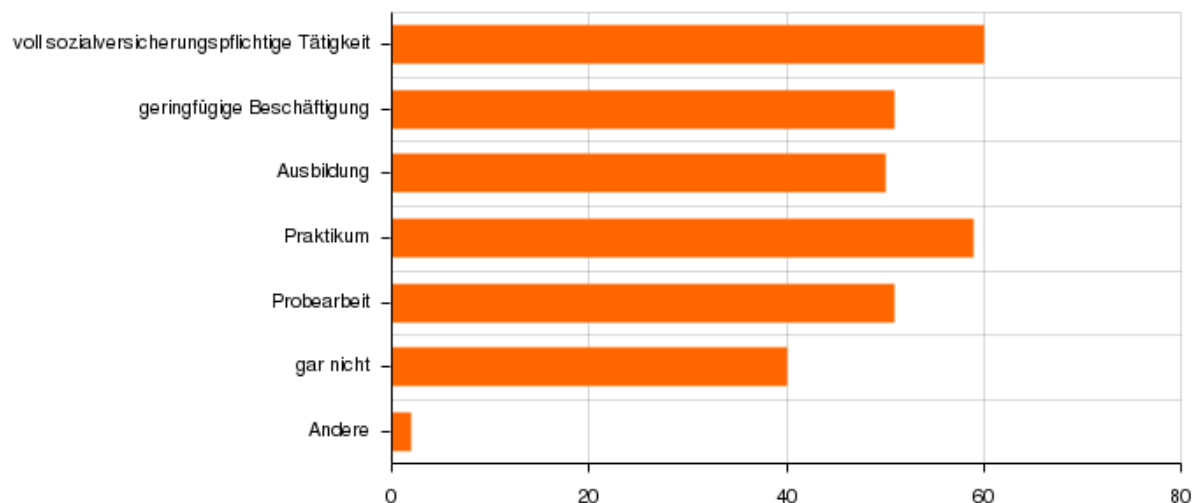
können sich mit 44% die meisten Unternehmen vorstellen. Gleich darauf folgt mit 42% die Beschäftigung in einem Praktikumsverhältnis. Auch eine geringfügige Beschäftigung und eine Probearbeit können sich 36% vorstellen. Zur Ausbildung von



Flüchtlingen wären 35% der Unternehmen bereit. 29% wollen Flüchtlinge gar nicht bei sich beschäftigen. Genannt wurde noch die ehrenamtliche Beschäftigung mit Aufwandsentschädigung und der Midijob als mögliche Beschäftigungsformen.

Die Abbildung 19 zeigt die absoluten Nennungen der möglichen Beschäftigungsformen der 140 Unternehmen.

Abb. 19: Denkbare Beschäftigungsformen (Mehrfachnennung möglich)



Im nächsten Schritt sollten die Teilnehmenden der Befragung die Hindernisse bei der Einstellung von Flüchtlingen im eigenen Unternehmen der Bedeutung nach bewerten. Sie hatten die Möglichkeit die vorgegebenen Hindernisse von „sehr relevant“ über „relevant“ und „eher unbedeutend“ bis hin zu „unbedeutend“ einzustufen. Die Möglichkeit der Enthaltung gab es durch ein „nicht beurteilbar“ (Siehe Abbildung 20).

Für das größte Problem bei der Einstellung von Flüchtlingen hielten die Unternehmen die fehlenden Sprachkenntnisse. 65,5% der Teilnehmenden hielten die mangelnde Deutschkenntnisse für „sehr relevant“, 24,5% für „relevant“ und nur 5,0% für „eher unbedeutend“. Gleich darauf folgen die fehlenden Qualifikationen. Hier bewerteten sie 77% der Unternehmen mit „sehr relevant“ oder „relevant“ und nur 13,7% mit „eher unbedeutend“ und „unbedeutend“. Gleich schwerwiegend wurden die fehlenden Fachkenntnisse und fehlende Vorbildung eingeordnet. Auch noch hoch bewertet wurden die bürokratischen und rechtlichen Hürden bei der Einstellung von Flüchtlingen. Weniger als Problem sehen die Unternehmen die kulturellen Unterschiede. Hier antworteten nur circa 14% mit „sehr relevant“ und circa 25% mit „relevant“. Fast 52% sehen in den kulturellen Unterschieden nur eine „eher unbedeutende“ oder „unbedeutende“ Hürde. Als kleinstes Problem wird von den teilnehmenden Unternehmen der Mindestlohn angesehen. 72% würden die Flüchtlinge auch zu Mindestlohnbedingungen einstellen.

Für die Teilnehmenden gab es noch die Möglichkeit weitere Einstellungshindernisse zu nennen. Probleme, die von einzelnen Unternehmen hierzu genannt wurden, aber auch teilweise in die oben genannten Oberbegriffe einordbar sind, waren:

- Kulturelle Unterschiede:
Religion, Gleichstellung von Mann und Frau
- Spezielle betriebliche Hindernisse:
Zu spezielle Tätigkeiten, keine freien Stellen, fehlende Initiativbewerbungen
- Andere persönliche Hindernisse:
Fehlende Bereitschaft zur Ausbildung, fehlende Pünktlichkeit und Belastbarkeit, fehlende Erfahrung, fehlende Flexibilität und fehlender Führerschein, Arbeitseinstellung, fehlendes Interesse, fehlende Motivation

- Rechtliche Hürden:
Aufenthaltsdauer
- Sonstiges:
Fahrgelegenheiten und Nahverkehrsanbindung, Terrorgefahr

Abb. 20: Bedeutung der Hindernisse für die Unternehmen

	sehr relevant		relevant		eher unbedeutend		unbedeutend		nicht beurteilbar		Ø
	1		2		3		4		0		
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
fehlende Qualifikation	70	50,4	37	26,6	14	10,1	5	3,6	13	9,4	1,6
fehlende Sprachkenntnisse	91	65,5	34	24,5	7	5,0	0	0	7	5,0	1,4
Mindestlohn	14	10,1	11	7,9	55	39,9	45	32,6	13	9,4	3,1
kulturelle Unterschiede	19	13,9	34	24,8	48	35,0	23	16,8	13	9,5	2,6
bürokratische Hürden	40	29,2	46	33,6	29	21,2	3	2,2	19	13,9	2,0
rechtliche Hürden	36	26,3	49	35,8	29	21,2	2	1,5	21	15,3	2,0
fehlende Fachkenntnisse	62	44,9	38	27,5	22	15,9	5	3,6	11	8,0	1,8
fehlende Vorbildung	60	43,5	38	27,5	23	16,7	4	2,9	13	9,4	1,8

Es lassen sich von der Größe der Unternehmen keine sicheren Schlussfolgerungen ableiten, da an der Befragung wenig große Unternehmen teilgenommen haben. Allerdings fällt auf, dass die Kleinunternehmen und die mittelständischen Unternehmen eher bereit sind Flüchtlinge einzustellen als die Kleinstunternehmen.

Unternehmen mit Erfahrung bei der Einstellung von Flüchtlingen bewerten auch bei dieser Umfrage die Hindernisse anders als die Unternehmen ohne Erfahrung. Die Hürden der fehlenden Sprachkenntnisse, kulturellen Unterschiede, fehlenden Fachkenntnisse und fehlenden Vorbildung wurden als etwas weniger relevant bewertet. Fast gleich wurden die bürokratischen Hürden gewertet. Geringfügig höher fiel die Bewertung der Hindernisse Mindestlohn und der rechtlichen Hürden aus, wobei der Mindestlohn auch eine rechtliche Hürde darstellt. Für Unternehmen mit Erfahrung sind die rechtlichen Hürden also ein größeres Problem als für Unternehmen ohne Erfahrung mit der Einstellung von Flüchtlingen.

6.2.3 Bewertung der Befragung

Die regionale Umfrage bestätigt im Großen und Ganzen die Ergebnisse der bundesweiten Umfrage. Deutsche Unternehmen und Unternehmen in der Region Pforzheim/Enzkreis zeigten eine große Bereitschaft und Beteiligung am derzeitigen Geschehen, was sich auch an der guten und ausführlichen Beteiligung bei den Befragungen zeigte.

Bundesweit und auch regional zeigte sich ebenfalls, dass der Mindestlohn kein so großes Hindernis ist, wie vorerst angenommen. Bei allen durchgeführten Befragungen ist der Mindestlohn das kleinste Problem und stellt für viele Unternehmen auch kein Hindernis dar. Das könnte daran liegen, dass erst alle anderen Hürden überwunden werden müssten, damit es überhaupt am Mindestlohn scheitern kann. Im Osten ist der Mindestlohn eine größere Hürde als im Westen, was aber bei der Einstellung von anderen Geringqualifizierten wahrscheinlich auch der Fall und nicht nur ein Problem bei der Einstellung von Flüchtlingen ist.⁷⁴

Dass große Unternehmen eine größere Bereitschaft als kleinere Unternehmen zeigen, könnte an den Möglichkeiten im Unternehmen liegen. Die Fortbildungsoptionen und Möglichkeiten die Flüchtlinge einzuarbeiten sind in einem großen Unternehmen meist besser.

⁷⁴ Vgl. Battisti: Arbeitsmarktchancen, ifo sd 2016, S. 22 ff.

In größeren Unternehmen sind häufig die Tätigkeiten nicht so vielseitig und nicht so speziell, weswegen es leichter sein kann, die Flüchtlinge einzuarbeiten.

Die großen Unternehmen sind bedeutsam für die Gesamtwirtschaft, da etwa die Hälfte der deutschen Beschäftigten in großen Unternehmen arbeitet. Daher ist eine hohe Einstellungsbereitschaft bei großen Unternehmen wichtig für die Integration der Flüchtlinge.⁷⁵

Bei Unternehmen, die schon Erfahrung mit der Einstellung von Flüchtlingen gemacht haben, besteht eine größere Bereitschaft Flüchtlinge einzustellen. Das könnte an den positiven Erfahrungen liegen, die die Unternehmen mit „ihren“ Flüchtlingen gemacht haben. Außerdem entstehen bei einer erneuten Einstellung weniger Kosten, da Maßnahmen zur Einarbeitung und Überwindung der Sprachbarriere schon einmal durchgeführt wurden. Ein wichtiger Punkt hierbei kann auch sein, dass sich die Tätigkeiten in diesen Unternehmen besonders gut für Flüchtlinge eignen.⁷⁶

Interessant ist, dass Unternehmen mit Erfahrung die Hindernisse anders beurteilen als Unternehmen, die keine Erfahrung mit der Einstellung von Flüchtlingen haben. Rechtliche Hürden stellen ein höheres Hindernis dar, während bürokratische Hürden und fehlende Qualifikationen ein geringeres darstellen. Dass die Hindernisse unterschiedlich bewertet werden, könnte an den positiven und negativen Erfahrungen liegen, die das Unternehmen mit der Einstellung von Flüchtlingen oder mit den Flüchtlingen selbst gemacht hat. Auch die Tätigkeiten – speziell in diesen Unternehmen – könnten sich gut für Flüchtlinge eignen.⁷⁷

⁷⁵ Vgl. Günterberg: Unternehmensgrößenstatistik, IfM Bonn, 2012, S. 5 ff.

⁷⁶ Vgl. Flack: Arbeitsmarktchancen von Flüchtlingen, ifo sd 2016, S. 83 ff.

⁷⁷ Vgl. Flack: Arbeitsmarktchancen von Flüchtlingen, ifo sd 2016, S. 83 ff.

7. Umgang mit der „Flüchtlingswelle“

Es folgt ein kurzer Überblick über die Maßnahmen der Träger, die direkt vor Ort sind. Unterstützt werden diese Maßnahmen durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem Europäischen Sozialfonds. Die Betrachtung ist nicht vollständig, denn es wird nur auf das Jobcenter, die BA und die IHK als große, wichtige Träger eingegangen. Die landes- und bundesweiten Träger, wie zum Beispiel das BAMF, werden hier nicht betrachtet.

Das Thema Integration der Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt ist ein sehr öffentlichkeitswirksames, weswegen sich viele Institutionen mit damit beschäftigen. Im Internet sind viele Angebote und Hilfestellungen für Flüchtlinge zu finden. Beispielsweise gibt es die Initiative „Wir zusammen“, die sich für die Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt engagiert und auf der Homepage „Anerkennung in Deutschland“ sind Informationen zur Anerkennung von Qualifikationen zu finden. Solche Angebote gibt es von vielen Seiten. Die bundesweiten Fördernetzwerke „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) und „Integration von Asylbewerber/innen und Flüchtlingen“ (IvAF) fördern ebenfalls Maßnahmen für Flüchtlinge zur Integration in den Arbeitsmarkt.⁷⁸

Der Schwerpunkt dieser Arbeit liegt beim Umgang mit den Flüchtlingen im Jobcenter Enzkreis, weswegen über die anderen Stellen, wenn überhaupt, nur ein kleiner Überblick gegeben werden kann.

7.1 Jobcenter Enzkreis

7.1.1 Vergleich einer Statistik des Jobcenters Enzkreis und des Jobcenters Pforzheim

Methodik der Statistik

Im Rahmen dieser Arbeit wurde eine Statistik des Jobcenters Enzkreis und dem Jobcenter der Stadt Pforzheim erstellt.⁷⁹ Die Statistik wurde mit

⁷⁸ Vgl. Aumüller: Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen, 2016, S. 24.

⁷⁹ Siehe hierzu: Daten Statistik (Anlage 22) und Auswertung Statistik (Anlage 23).

Hilfe der Software „OPEN PROSOZ“ erstellt, die in beiden Jobcentern eingesetzt wird.

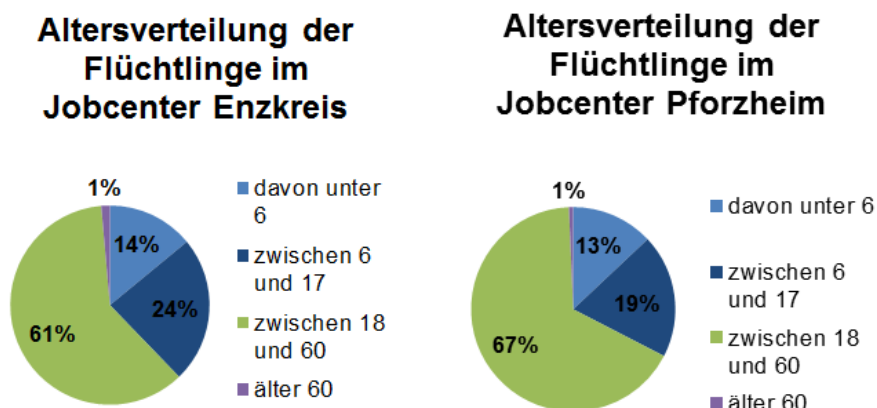
Der Enzkreis und Pforzheim sind prinzipiell nicht gut zu vergleichen, da es in Pforzheim eine sehr hohe Arbeitslosenquote gibt und im Enzkreis eine niedrige. Außerdem ist Pforzheim ein Stadtkreis, während der Enzkreis ein Landkreis ist. Trotzdem wurden die beiden Jobcenter miteinander verglichen, da sie die Flüchtlinge auf denselben Arbeitsmarkt vermitteln. Viele Personen aus dem Enzkreis arbeiten in Pforzheim und andersherum. Daher ist es dennoch sinnvoll die beiden Jobcenter zu vergleichen.

Bei der Statistik wurden nur Flüchtlinge aus den nicht europäischen Asylzugangsländern – also Afghanistan, dem Irak, dem Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien – berücksichtigt, deren SGB II-Leistungen zwischen dem 01. November 2015 und dem 31. Juli 2016 begonnen haben.

Auswertung der Statistik

Im Zeitraum von November 2015 bis Juli 2016 sind im Jobcenter Enzkreis bei 577 Flüchtlingen Leistungen bewilligt worden. Im Jobcenter Pforzheim sind es insgesamt 878. Bei der Altersverteilung, die in Abbildung 21 zu sehen ist, zeigen sich nur geringfügige Unterschiede. Im Enzkreis leben mit 61% etwas weniger Flüchtlinge im Alter zwischen 18 und 60 Jahren, die Leistungen vom Jobcenter bekommen als im Jobcenter Pforzheim mit 67% Flüchtlingen zwischen 18 und 60 Jahren. Ausgleichend sind im Jobcenter Pforzheim mit 19% weniger Kinder zwischen 6 und 17 Jahren als im Jobcenter Enzkreis mit 24%. Personen über 60 Jahren sind in beiden Einzugsgebieten nur zu 1% vertreten und Kinder unter 6 Jahren mit 14% im Jobcenter Enzkreis und 13% im Jobcenter Pforzheim.

Abb. 21: Altersverteilung



Die Auswertung der Arbeitsmarktbeteiligung der Flüchtlinge ist nicht abschließend korrekt, da sich die Statistik auf Daten beruft, die die Mitarbeiter der Jobcenter in den Werdegang eintragen. Hier können durchaus Daten fehlen. Die tatsächliche Zahl liegt also vermutlich etwas höher. Auch Maßnahmen, in denen die Flüchtlinge möglicherweise sind, werden hier nicht aufgeführt.

Im Jobcenter Enzkreis haben, von den in der Statistik berücksichtigten Flüchtlingen, fünf eine voll sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit begonnen und ein Flüchtling ist geringfügig beschäftigt. Im Jobcenter Pforzheim haben, von den oben genannten Flüchtlingen, sogar 36 eine voll sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit begonnen. Zehn Flüchtlinge sind einer geringfügigen Beschäftigung nachgegangen und zwei haben sich selbständig gemacht. Die Abbildung 22 zeigt eine Übersicht der beschäftigten Flüchtlinge.

In der Tabelle in Abbildung 23 sind die Sprachkurse, Schulbesuche, Ausbildung und Praktika dargestellt. Im Jobcenter Enzkreis wurden 80 Flüchtlinge in einen Sprachkurs vermittelt und im Jobcenter Pforzheim 20. Hierzu zählen keine Sprachkurse, die schon während dem Asylverfahren begonnen wurden. Bei der Statistik des Jobcenters Pforzheim sind die Sprachkurse nicht abschließend aufgeführt, da nicht jeder Fallmanager dies im Werdegang des Flüchtlings einträgt. Somit ist die geringe Zahl von

20 Sprachkursen nicht aussagekräftig und die tatsächliche Zahl liegt vermutlich deutlich höher.

Die Zahlen der Flüchtlinge, die eine Schule besuchen, lassen sich auch nicht miteinander vergleichen, da im Jobcenter Enzkreis alle Kinder und Jugendlichen berücksichtigt wurden. Im Jobcenter Pforzheim wurden dagegen in dieser Auswertung nur die Flüchtlinge ab 15 Jahren berücksichtigt, da bei den jüngeren keine Einträge in den Werdegang gemacht werden. So erklärt sich die höhere Anzahl von 126 Flüchtlingen im Jobcenter Enzkreis im Vergleich zu 37 Flüchtlingen im Jobcenter Pforzheim, die eine Schule besuchen.

Eine Ausbildung haben im Enzkreis 15 Flüchtlinge begonnen, während es in Pforzheim nur ein Flüchtling ist. Zwei Flüchtlinge im Jobcenter Pforzheim haben ein Praktikum begonnen. Dies wurde wiederum im Jobcenter Enzkreis nicht abgefragt.

Abb. 22: Beschäftigte Flüchtlinge

Jobcenter Enzkreis		Jobcenter Pforzheim	
erwerbstätige Personen ohne Schulpflicht	351	erwerbstätige Personen ohne Schulpflicht	586
voll sv-pflichtig	5	voll sv-pflichtig	36
geringfügig	1	geringfügig	10
selbständig	0	selbständig	2

Abb. 23: Bildungsmaßnahmen Flüchtlinge

Jobcenter Enzkreis		Jobcenter Pforzheim	
Sprachkurs	80	Sprachkurs	20
Schule	126	Schule	37
Ausbildung	15	Ausbildung	1
		Praktikum	2

Bewertung der Statistik

Bei genauerer Betrachtung zeigt sich, dass die beiden Statistiken schlecht miteinander vergleichbar sind, da es unterschiedliche Einstellungen im „OPEN PROSOZ“-Programm gibt. Trotzdem bekommt man einen kleinen Einblick in die Situation der beiden Jobcenter.

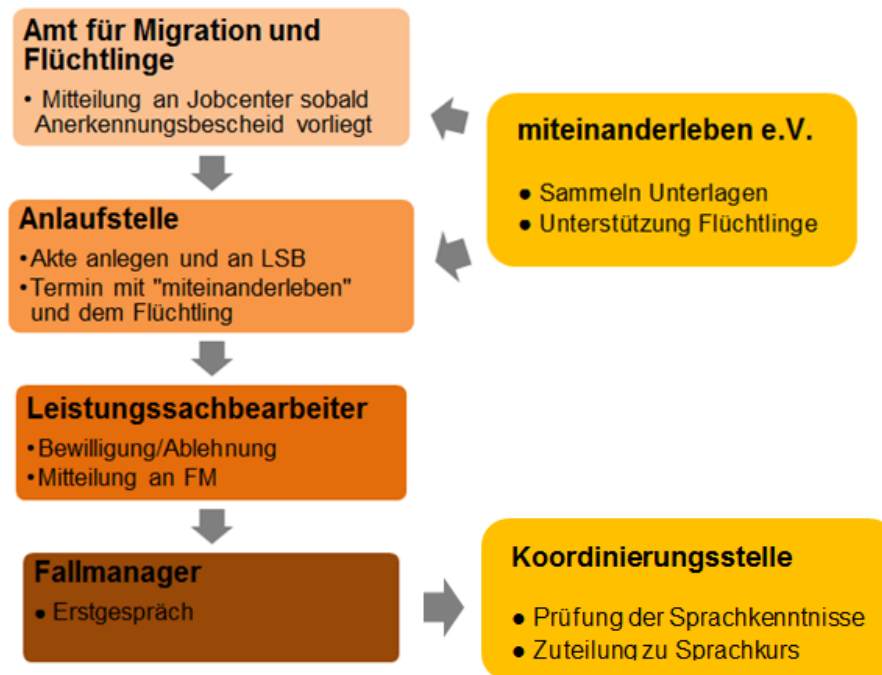
Beim Jobcenter Enzkreis zeigt sich genau, dass, bis auf möglicherweise kleinere Ausnahmen, die aus der Statistik vielleicht nicht erkennbar sind, alle Kinder und Jugendlichen im schulpflichtigen Alter in die Schule gehen oder in einer Ausbildung sind. Wie die Kinder im Kindergartenalter in Kindertagesstätten untergebracht sind, ist aus der Statistik leider nicht zu erkennen.

Die Arbeitsmarktintegration ist, laut der Statistik, vor allem im Jobcenter Enzkreis sehr gering. Das könnte daran liegen, dass die Flüchtlinge aus der Statistik ihren Anerkennungsbescheid frühestens seit November 2015 haben und möglicherweise auch erst seit diesem Zeitpunkt eine Arbeit suchen. Auch werden in den meisten Fällen zuerst Qualifizierungsmaßnahmen und Sprachkurse angestrebt. In so kurzer Zeit die Flüchtlinge in Arbeit zu vermitteln ist bei der großen Menge an neuen Bedarfsgemeinschaften und dem schlechten Qualifizierungsstand seit November nicht möglich.

7.1.2 Abläufe im Landratsamt Enzkreis

Im Folgenden werden die aktuellen Abläufe im Jobcenter Enzkreis dargestellt. Eine Übersicht über den Umgang mit den Flüchtlingen im Jobcenter Enzkreis ist in Abbildung 24 zu sehen.

Abb. 24: Abläufe Jobcenter Enzkreis



Amt für Migration und Flüchtlinge

Das Amt für Migration und Flüchtlinge gibt eine schriftliche Mitteilung an das Jobcenter, sobald die Flüchtlinge anerkannt wurden. Diese enthält die wichtigsten Daten, um sich im Jobcenter auf die Flüchtlinge vorbereiten zu können. Die Mitteilungen sind in den meisten Fällen im Jobcenter bevor die Flüchtlinge dort auftauchen, um einen Antrag zu stellen. Das Vorgehen soll die Anlaufstelle des Jobcenters, vor allem zu Öffnungszeiten, entlasten.

Anlaufstelle des Jobcenters

Die Anlaufstelle bekommt die Mitteilungen des Amts für Migration und Flüchtlinge und legt außerhalb der Öffnungszeiten die Akte der Bedarfsgemeinschaft an und trägt die ersten Daten in die Software des Jobcenters ein. Der Flüchtling kann nun jederzeit während den Öffnungszeiten einen Antrag stellen, allerdings ist hierfür eigentlich eine andere Regelung eingeführt worden. Die Flüchtlinge sollen zu einem Sammeltermin, zusammen mit Mitarbeitern des Vereins „miteinanderleben

e.V.“ zur Unterstützung, kommen. So können die Angelegenheiten und offenen Fragen erfahrungsgemäß schneller geklärt werden. Der ganze Prozess nimmt somit weniger Zeit in Anspruch als wenn die Flüchtlinge einzeln ohne Hilfe von „miteinanderleben“ ins Jobcenter kommen.

„miteinanderleben e.V.“

Der Verein „miteinanderleben e.V.“ hat es sich zur Aufgabe gemacht, mit so viel Hilfe wie nötig und so wenig Hilfe wie möglich, die Menschen im Enzkreis und in Pforzheim bei der sozialen und beruflichen Teilhabe zu fördern und zu unterstützen. Dafür stehen circa 300 Mitarbeiter und zusätzlich viele Honorarkräfte und Ehrenamtliche zur Verfügung. Ein Teil des Vereins kümmert sich um Flüchtlinge.

Für das Jobcenter ist das eine große Entlastung, da sich nur drei, für unterschiedliche Bereiche des Enzkreises zuständige, Mitarbeiter um die Angelegenheiten der Flüchtlinge kümmern. So werden erforderliche Unterlagen zusammengetragen und gesammelt im Jobcenter abgegeben. Die Leistungen können dadurch deutlich schneller bewilligt werden. „miteinanderleben“ hilft außerdem beim Ausfüllen des Antrags auf SGB II-Leistungen, was zur Folge hat, dass die Anträge richtig und meist auch schon vollständig ausgefüllt sind.

An den außerhalb der Öffnungszeiten liegenden Sammelterminen kommen die Mitarbeiter von „miteinanderleben“ zusammen mit den Flüchtlingen, die eine Angelegenheit im Jobcenter regeln müssen, ins Jobcenter und helfen beim Übersetzen und Klären aller Angelegenheiten. Die Flüchtlinge können sich, wenn sie etwas nicht verstehen, zum Beispiel einen Bescheid, oder wenn sie Fragen haben, direkt an „miteinanderleben“ wenden. Die Mitarbeiter haben die Möglichkeit Flüchtlinge praktischer zu unterstützen.

Darüber hinaus kann sich das Jobcenter, bei fehlenden Unterlagen oder Fragen zur Klärung, direkt an die jeweiligen Mitarbeiter von „miteinanderleben“ wenden.

Im Idealfall kommen die Betreuer von „miteinanderleben“ an einem gesonderten, wöchentlichen Termin mit jeweils einem Flüchtling der Bedarfsgemeinschaft, allen erforderlichen Unterlagen und den fertig ausgefüllten Anträgen in die Anlaufstelle des Jobcenters. Der Verein ist eine sehr große Entlastung für die Anlaufstelle und bringt eine deutliche Zeitersparnis für die Flüchtlinge und das Jobcenter mit sich.

Leistungssachbearbeiter

Die LSB bekommen die neu erstellte Akte von der Anlaufstelle und prüfen, ob sie den Antrag bewilligen können. Falls noch etwas fehlt werden diese Unterlagen angefordert. In manchen Fällen ist noch ein Termin mit den Flüchtlingen bei den LSB notwendig. Wenn alle erforderlichen Unterlagen vorhanden sind wird der Antrag im Normalfall bewilligt. Die LSB geben dann über die Software des Jobcenters eine Meldung an die FM.

Nicht selten muss die Bewilligung sehr schnell gehen, da die Flüchtlinge manchmal schon eine Weile ohne Geldleistungen sind bevor sie ins Jobcenter kommen. Dann ist in manchen Fällen auch eine Barauszahlung notwendig. Hierbei ist die Kasse des Landratsamtes involviert.

Fallmanager

Die FM laden nach der Meldung der LSB die Flüchtlinge zu einem Erstgespräch ein. Hierbei geht es in erster Linie darum herauszufinden, wie der Bildungsstand und die Qualifikationen der Flüchtlinge sind und die Flüchtlinge weiter zur Koordinierungsstelle für einen Sprachkurs zu leiten. Eine Eingliederungsvereinbarung muss auch unterschrieben werden, weswegen bei diesem Gespräch ausreichende Deutschkenntnisse oder ein Übersetzer notwendig sind. Dieser Übersetzer kann auch ein Bekannter des Flüchtlings sein und muss nicht vereidigt werden.

In Ausnahmefällen kann dienstags nachmittags auf einen Übersetzer der BA zurückgegriffen werden, der dann im Jobcenter zur Verfügung steht und Arabisch und Deutsch spricht.

Weitergehend wird bei diesem Gespräch das Jobcenter erklärt und vor allem die Verpflichtungen, wie zum Beispiel die Mitwirkungspflicht, verdeutlicht. Auch die Sanktionen bei Verstoß gegen die Pflichten werden den Flüchtlingen bewusst gemacht.

Über die Zukunft und die beruflichen Vorstellungen wird in den meisten Fällen nur kurz gesprochen, um einen ersten Eindruck zu gewinnen. Wie wichtig ein Sprachkurs ist, um in Deutschland eine Beschäftigung zu finden wird den Flüchtlingen auch vermittelt.

Koordinierungsstelle für Sprachkurse

Die Koordinierungsstelle ist eine gemeinsame Einrichtung der Stadt Pforzheim und dem Landratsamt Enzkreis. Sie wurde eingerichtet, um die Flüchtlinge der Stadt Pforzheim und des Enzkreises möglichst effizient und schnell in Integrationskurse und sonstige Sprachkurse zu vermitteln. Betreut wird die Koordinierungsstelle durch die Integrationsbeauftragte der Stadt Pforzheim.⁸⁰

Die Flüchtlinge bekommen von dem FM einen Flyer mit einer Wegbeschreibung zur Koordinierungsstelle.⁸¹ Dieser Flyer ist auch auf Arabisch. Der FM erklärt außerdem genau welche Unterlagen der Flüchtling zur Koordinierungsstelle mitnehmen muss.

Die Koordinierungsstelle testet die aktuellen Sprachkenntnisse der Flüchtlinge und bucht den passenden Kurs. Sollte ein Flüchtling schon eine Beschäftigung haben, wird das auch mit berücksichtigt und ein passender Sprachkurs – dann zum Beispiel nur halbtags – gefunden. So können die Sprachkurse effizient, aber auf die Bedürfnisse des einzelnen Flüchtlings passend, ausgelastet werden.

⁸⁰ Vgl. Stadt Pforzheim: Koordinierungsstelle [Onlinequelle, Abruf:01.09. 2016].

⁸¹ Siehe hierzu: Flyer Koordinierungsstelle (Anlage 24).

Arbeitgeberservice

Der AGS des Jobcenters Enzkreis steht in direktem Kontakt zu den Unternehmen und bekommt von den Fallmanagern einzelne Personen überstellt, die sich für eine Vermittlung eignen könnten. Aus dieser, daraus entstehenden, Datenbank kann der AGS bestimmte Flüchtlinge den Unternehmen auf bestimmte Stellen vorschlagen. Der AGS ist der Ansprechpartner für Unternehmen und kann den Unternehmen folgende Dienstleistungen bieten:

- Kompetente Begleitung der Personalplanung
- Persönliche Beratung vor Ort bei den Unternehmen
- Unterstützung der Unternehmen bei der Mitarbeiterauswahl
- Beratung der Unternehmen zu Eingliederungszuschüssen und Probearbeit
- Unterstützung der Unternehmen bei den Antragsformalitäten⁸²

Wenige Flüchtlinge, die keinen Sprachkurs besuchen, aber schon ausreichende Sprachkenntnisse haben, wurden vom FM an den AGS übermittelt. Wenn die ersten aus der Schule kommen oder einen Sprachkurs abgeschlossen haben wird dies mit der Zeit mehr werden. Einige Versuche zur Vermittlung an Unternehmen gab es auch schon. Bisher haben hier aber oft nicht alle Anforderungen und Vorstellungen der Arbeitgeber und der Flüchtlinge gepasst, sodass kaum Flüchtlinge endgültig vermittelt wurden. Der AGS soll das Bindeglied zwischen dem Jobcenter und den Unternehmen sein und so auf Stellengesuche der Unternehmen passende Jobcenterkunden vermitteln. Passt ein Flüchtling auf eine Stelle wird er vorgeschlagen und vorgestellt.

Die Vermittlungsquote des AGS des Jobcenters ist sehr gut, weshalb mit ein bisschen Erfahrung und mehr vermittelbaren Flüchtlingen sicher auch mehr Erfolge erzielt werden können.⁸³

⁸² Vgl. LRA Enzkreis, AGS [Onlinequelle, Abruf:01.09.2016].

7.1.3 Geplante Maßnahmen im Jobcenter Enzkreis

Zu den bestehenden, gut durchdachten Abläufen und Maßnahmen sind noch weitere Verbesserungen der Situation geplant.

In Zukunft soll es nicht nur Sammeltermine in der Anlaufstelle geben, sondern auch im FM. Hier ist geplant mit einem qualifizierten Übersetzer und mit vielen Flüchtlingen gemeinsam den Ersttermin beim FM durchzuführen. Die Flüchtlinge sollen die Grundzüge des Jobcenters vermittelt bekommen, also die Pflichten, die Sanktionen, die mögliche Hilfe des FM und die Weitervermittlung zur Koordinierungsstelle. Die Sammeltermine hätten den Vorteil, dass ein qualifizierter Übersetzer dabei sein kann, der die Informationen sicher an die Flüchtlinge bringt, sodass sie auch verstanden werden. Ein Zeitersparnis kann sich so für das FM auch ergeben.

Außerdem sollen Übersichts- und Informationsblätter auf Arabisch erstellt werden oder wurden teilweise auch schon erstellt. Diese können bei Terminen im FM, bei LSB oder bei Sammelterminen zur Information herausgegeben werden. Sie sind möglichst leicht formuliert und so verständlich wie möglich geschrieben, um die wichtigen Informationen gut zu vermitteln.⁸⁴

Eine weitere Maßnahme, die wohl in allen Jobcentern notwendig ist, ist die Einstellung von mehr Personal. Zwar werden vorrangig LSB eingestellt aber auch FM werden gebraucht.

7.2 Bundesagentur für Arbeit

Schon während des absoluten Arbeitsverbotes besteht für alle Flüchtlinge ein Anspruch auf Beratung bei der BA. Geduldete und Flüchtlinge mit Aufenthaltsgestattung, die kürzer als vier Monate ist, haben bereits einen Anspruch auf Vermittlung in eine Ausbildung.

Alle mit einer Aufenthaltsgestattung oder einer Duldung haben nach drei

⁸³ Vgl. Experteninterview: AGS Jobcenter Enzkreis (Anlage 14).

⁸⁴ Siehe hierzu: Beispiel Informationsblatt, dass bereits am Entstehen ist (Anlage 27).

Monaten Voraufenthalt einen generellen Anspruch auf die Förderinstrumente des SGB III⁸⁵, also auf Beratung, Vermittlung, vermittlungsunterstützende Leistungen, berufliche Weiterbildung, Teilhabe am Arbeitsleben, Ergänzungsleistungen, Zuschüsse, Einstiegsqualifizierung, Berufsausbildungsbeihilfe und andere Fördermaßnahmen.⁸⁶

Die BA hat einen AGS, an den sich die örtlichen Unternehmen wenden können, wenn sie eine Stelle anzubieten haben.⁸⁷

Maßnahmen der BA zur Förderung der Integration der Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt werden in der Tabelle in Abbildung 25 fortfolgend aufgeführt.⁸⁸

Abb. 25: Maßnahmen der BA

Titel	Ziel	Zielgruppe
Speziell für Flüchtlinge		
Perspektive für junge Flüchtlinge (PerJuF)	Kennenlernen des deutschen Ausbildungssystems und Berufen, Berufsorientierung, berufsbezogene Sprachförderung	Jugendliche Asylbewerber, Geduldete und anerkannte Flüchtlinge
Perspektive für Flüchtlinge (PerF)	Potenziale erkennen, Heranführung an deutschen Arbeitsmarkt, berufsbezogene Sprachförderung	Asylbewerber und Geduldete

⁸⁵ Vgl. Weiser: Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktzugangs, 2014, S. 28.

⁸⁶ Vgl. BMAS: Leitfaden Flüchtlinge, 2016, S. 23 ff.

⁸⁷ Vgl. Stümper: Beschäftigung von Flüchtlingen, öAT 2016, S. 109 ff.

⁸⁸ Vgl. MFW BW: Task Force, 2016, S. 7 ff.

Für alle, also auch Flüchtlinge		
Einstiegsqualifizierung (EQ)	6-12 monatiges Praktikum zur Vertiefung und Vermittlung von Grundlagen zur Vorbereitung auf Ausbildung	Jugendliche mit Vermittlungshemmnissen
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB)	Vorbereitung auf Ausbildung, Unterstützung bei Berufswahl	Jugendliche mit Vermittlungshemmnissen
Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)	Begleitende Förderung während der Ausbildung für erfolgreichen Abschluss	Jugendliche mit Vermittlungshemmnissen
Assistierte Ausbildung (AsA)	Begleitende und vorbereitende Förderung für die Ausbildung	Jugendliche mit Lernbeeinträchtigung oder sozial Benachteiligte
Berufsausbildung in überbetrieblichen Einrichtungen (BaE)	Betreuung während der Ausbildung	Jugendliche mit Lernbeeinträchtigung oder sozial Benachteiligte
Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)	Finanzielle Unterstützung	Auszubildende, die nicht bei den Eltern wohnen

Quelle: Vgl. MFW BW: Task Force, 2016, S. 7 ff.

Die BA stellt außerdem auf ihrer Homepage viele Unterlagen und Informationen bereit und veröffentlicht Statistiken. Gemeinsam mit dem BAMF, dem bayrischen Rundfunk und dem Goethe-Institut wurde die App „Ankommen“ zur Information für Flüchtlinge entwickelt. Die BA bietet außerdem Einstiegskurse für Flüchtlinge aus Eritrea, dem Irak, dem Iran

und Syrien an, bei denen die Grundkenntnisse der deutschen Sprache erlernt werden sollen.

Das Projekt „Early Intervention“ wurde von der BA gemeinsam mit dem BAMF ins Leben gerufen, um eine frühzeitige Arbeitsmarktintegration von Asylbewerbern zu ermöglichen. Das Projekt hat das Ziel, frühzeitig schon während dem Asylverfahren Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration zu beginnen. Teilnehmer dieses Projektes sind Asylbewerber aus Ländern mit hoher Bleibewahrscheinlichkeit, die durch eine hohe Motivation und Berufserfahrung herausstechen.⁸⁹ Erkenntnisse aus diesem Projekt waren, dass eine gewisse Sprachkompetenz und eine Kompetenzfeststellung frühzeitig notwendig sind. Außerdem ist eine gute Vernetzung der Behörden wichtig.⁹⁰

7.3 Industrie- und Handelskammern

Die IHKs fungieren bundesweit und regional als Vermittlungsstellen zwischen Unternehmen und Flüchtlingen. Der Dachverband „Deutsche Industrie- und Handelskammertag“ steht bundesweit über den regionalen IHKs. Während sich die regionalen IHKs hauptsächlich vor Ort um die Vermittlung und Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt kümmern, setzt sich der Dachverband landes- und bundespolitisch für die Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt ein.⁹¹

Für die praktische Arbeit in Baden-Württemberg wurden im Rahmen des Programms „Integration durch Ausbildung - Perspektiven für Flüchtlinge“ landesweit etwa 40 neue Stellen geschaffen: Die sogenannten „Kümmerer“ haben laut Herrn Kalus, dem Kümmerer der IHK Nordschwarzwald, die Aufgabe, junge Flüchtlinge mit Bleibeperspektive und entsprechendem Sprachniveau zu finden und sie in Praktika und

⁸⁹ Vgl. Daumann: Early Intervention, IAB Forschungsbericht, 2015, S. 4 ff.

⁹⁰ Vgl. Aumüller/Daphi/Biesenkamp: Aufnahme von Flüchtlingen, 2015, S. 161 ff.

⁹¹ Vgl. IHK Rheinland-Pfalz: Leitfaden für Unternehmen, 2015, S. 22.

Ausbildungsplätze zu vermitteln.⁹² Auch die Betreuung danach und als Ansprechpartner für Betriebe zu dienen gehört zu den Aufgaben. Das Projekt läuft vom 01.01.2016 bis zum 31.12.2017 und hat nach Kalus das Ziel, dass „die jungen Flüchtlinge rasch eine berufliche Perspektive und die Betriebe, die sie ausbilden, eine Unterstützung“⁹³ erhalten. Im Zeitraum von April bis Ende Juni konnten in der IHK Nordschwarzwald schon fünf von sieben überstellten Flüchtlinge in Praktika vermittelt werden, wovon zwei voraussichtlich zu einer geförderten Ausbildung führen.

Die Aufgaben des Kümmerers sind:

- Informationsveranstaltungen zum Thema betriebliche Ausbildung zum Beispiel in den Flüchtlingsklassen der beruflichen Schulen sowie in den Vorbereitungsklassen der allgemein bildenden Schulen und in den Integrations- und Sprachklassen von Bildungsträgern
- Identifizierung sprachlich geeigneter Jugendlicher und Erstellung einer Kompetenzanalyse
- Unterstützung bei der Berufswahlentscheidung, Matching von persönlichen Interessen, Fähigkeiten und Ausbildungsplätzen
- Erarbeitung einer Bewerbungsstrategie, Unterstützung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen und Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche
- Gewinnung von Praktikums- und Ausbildungsplätzen
- Passgenaue Vermittlung in Praktika und Ausbildung, insbesondere in Einstiegsqualifizierungen
- Betreuung während der Praktika, sowie für maximal sechs Monate während der Ausbildung
- Unterstützung bei der Beantragung von Förderungen (Berufsausbildungsbeihilfen, ausbildungsbegleitende Hilfen etc.) und bei Behördengängen
- Ansprechpartner für Praktikums- und Ausbildungsbetriebe

⁹² Vgl. Experteninterview: Herr Kalus, Kümmerer der IHK Nordschwarzwald (Anlage 13).

⁹³ Experteninterview: Herr Kalus, Kümmerer der IHK Nordschwarzwald (Anlage 13).

Dabei entsteht auch eine enge Zusammenarbeit mit den BAs und den Jobcentern.⁹⁴

Die sächsischen IHKs fügen den allgemeinen Aufgaben der IHK noch die Information und Beratung von Mitgliedsunternehmen und die Beratung zur Qualifikationsanerkennung hinzu. Die IHKs bieten außerdem Kurse zur Verbesserung der interkulturellen Kompetenzen für Unternehmen, Mitarbeiter und Lehrkräfte an.

Gefördert werden kann bei der IHK eine Eingliederung durch eine Einstiegsqualifizierung (EQ) und durch Maßnahmen beim Arbeitgeber (MAG). Außerdem ist eine Teilqualifizierung (TQ) als Ergänzung zu beruflichen Vorkenntnissen mit Bildungsträgern möglich.⁹⁵

8. Lösungsansätze

8.1 Bundesweite Lösungsansätze

Neues Ausbildungsmodell

Ein Lösungsweg, um vor allem der Sprachbarriere bei jungen Flüchtlingen entgegen zu wirken, wäre ein neues Berufsausbildungsmodell.

So könnte man sich beispielsweise eine Berufsausbildung vorstellen, die hauptsächlich praktisch stattfindet, der theoretische Teil begrenzt ist und vor allem keine schriftlichen Prüfungen notwendig sind. Diese teilqualifizierende Ausbildung sollte auch eine kürzere Ausbildungsdauer haben, da der Druck schnell Geld zu verdienen hoch und das Verständnis für eine Ausbildung eher gering ist.⁹⁶ Diese Berufsausbildungen könnten weniger Wert sein als eine gewohnte duale Ausbildung. Im Beruf des Altenpflegers gibt es so eine Teilqualifikation bereits.⁹⁷ Zusätzlich sollten die Flüchtlinge während der Ausbildung von Ausbildungsbegleitern besser begleitet werden, um einen Abbruch der Ausbildung vorzubeugen.⁹⁸

⁹⁴ Vgl. Experteninterview: Herr Kalus, Kümmerer der IHK Nordschwarzwald (Anlage 13).

⁹⁵ Vgl. Sächsischen IHKs: Unternehmensbefragung, 2015, S. 14.

⁹⁶ Vgl. Wößmann: Bildung als Schlüssel zur Integration, ifo sd 2016, S.21 ff.

⁹⁷ Vgl. Flack: Arbeitsmarktchancen von Flüchtlingen, ifo sd 2016, S. 83 ff.

⁹⁸ Vgl. Wößmann: Bildung als Schlüssel zur Integration, ifo sd 2016, S.21 ff.

Die deutsche Sprache würde mit diesem Ausbildungsmodell nicht als primäre Voraussetzung für die Integration in den Arbeitsmarkt gemacht werden.⁹⁹

Gesetzliche Änderungen

Schon umgesetzte gesetzliche Änderungen:

Am 01.03.2015 trat eine Neuregelung des AsylbLG in Kraft. Hierdurch entstand ein schnellerer Übergang von Leistungen nach dem AsylbLG zu SGB II-Leistungen, da die Zuständigkeiten für die verschiedenen Aufenthaltstitel geändert wurden. Neue Kunden für das Jobcenter entstanden aus Gruppen, die bisher Leistungen aus dem AsylbLG bekamen und voraussichtlich längerfristig in Deutschland bleiben. So ist zur besseren Arbeitsmarktintegration und Sprachförderung ein Übergang zum Jobcenter sinnvoll für diese Gruppen.¹⁰⁰

Zum 01.08.2016 wurde das SGB II geändert. Es gab zahlreiche Änderungen, die zur Entlastung der LSB führen sollen, wie zum Beispiel die Verlängerung des Bewilligungszeitraumes von sechs Monaten auf ein Jahr. Durch eine Entlastung der LSB kann der Fokus mehr auf das FM gelegt werden.

Die Vorrangprüfung wurde nach und nach gelockert. So wurden zum 01.01.2015 einzelne qualifizierte Gruppen von der Vorrangprüfung befreit. Auch die Vorrangprüfung bei den anderen Asylbewerbern und Geduldeten wurde verkürzt. Nach der verkürzten Zeit ist im Zustimmungsverfahren nur noch eine Arbeitsmarktprüfung notwendig.

Am 06.08.2016 trat das neue Integrationsgesetz und eine Verordnung dazu in Kraft, die zum Beispiel Vorrangprüfung für drei Jahre überall – außer in manchen Bezirken in Bayern, Nordrhein-Westfalen und Mecklenburg-Vorpommern – ausgesetzt. Ein Zustimmungsverfahren gibt es trotzdem noch, denn die Arbeitsmarktprüfung, die die

⁹⁹ Vgl. Max Weber Stiftung: Interview Knuth [Onlinequelle, Abruf: 20.08.2016].

¹⁰⁰ Vgl. IQ Niedersachsen: Leistungsberechtigung [Onlinequelle, Abruf: 06.07.2016].

Beschäftigungsbedingungen prüft, wird weiterhin durchgeführt. Auch eine Tätigkeit als Leiharbeiter steht den Flüchtlingen jetzt offen.¹⁰¹ Während einer Ausbildung haben die geduldeten Flüchtlinge nun eine Duldung, die mindestens bis zum Ende der Ausbildung befristet ist. So ist die Gefahr der plötzlichen Abschiebung während der Ausbildung gebannt. Fördermaßnahmen zur Ausbildung sollen nach dieser Gesetzesänderung früher an junge Flüchtlinge gehen.¹⁰² Die Kapazität der Integrationskurse und die der frühzeitigen Arbeitsmaßnahmen ohne Beschäftigungserlaubnis wurden erhöht. Eine weitere Maßnahme, die beschlossen wurde, ist die Wohnsitzauflage. Demnach können die Länder den Flüchtlingen in den ersten drei Jahren einen Wohnsitz zuweisen, der eine gleichmäßigere Verteilung gewährleisten soll.¹⁰³ Eine Wohnsitzauflage ist so lange keine Gefährdung der Integration in den Arbeitsmarkt, wie ein Umzug wegen einer sicheren Beschäftigungsaufnahme erlaubt wird.

Weitere mögliche gesetzliche Änderungen zur besseren Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen:

Eine Befreiung der Flüchtlinge vom Mindestlohn kann sowohl positive als auch negative Effekte haben und eignet sich deshalb nicht sonderlich gut. Für Langzeitarbeitslose wird vom Mindestlohn schon eine Ausnahme gemacht, doch ist es sinnvoll auch Flüchtlingen oder allgemeiner Geringqualifizierten vom Mindestlohn auszuschließen, damit die Unternehmen Anreize haben Flüchtlinge einzustellen?¹⁰⁴ Hier lautet die Antwort eher nein, denn der Unmut in der Gesellschaft gegenüber den Flüchtlingen würde dadurch tendenziell steigen. Außerdem zeigte sich bei den Befragungen der Unternehmen, dass der Mindestlohn kein allzu großes Hindernis sei. Allerdings sind dreimonatige Praktika auch vom Mindestlohn ausgenommen. Hier könnte man diese

¹⁰¹ Vgl. Beck-Aktuell: Arbeitsmarktzugang [Onlinequelle, Abruf: 02.09.2016].

¹⁰² Vgl. BMAS: Integrationsgesetz [Onlinequelle, Abruf: 09.09.2016].

¹⁰³ Vgl. Bundesregierung: Integrationsgesetz [Onlinequelle, Abruf: 20.08.2016].

¹⁰⁴ Vgl. Wößmann: Bildung als Schlüssel zur Integration, ifo sd 2016, S.21 ff.

Regelung für Flüchtlinge auf einen längeren Zeitraum erweitern, um den Mindestlohn zu umgehen. Die wichtigste gesetzliche Änderung zur Integration von Flüchtlingen ist es allerdings nicht, da der Ausschluss vom Mindestlohn die Motivation erheblich senken könnte.¹⁰⁵

Die Vermeidung von Asylverfahren durch eine Arbeitsaufnahme oder einen Spurwechsel von einem Asylverfahren zu einem Aufenthaltstitel zum Zweck der Arbeitsaufnahme gesetzlich möglich zu machen, wäre eine Lösungsmöglichkeit, die eine frühzeitige Beschäftigung von Qualifizierten mit sich bringt. In Schweden ist dies bereits erfolgreich durchgesetzt worden.

Eine Erteilung von Aufenthaltstiteln rein zum Zweck der Beschäftigung ist bei unerlaubt eingereisten Flüchtlingen gesetzlich nicht möglich. Genauso wenig ist der Wechsel vom Asylverfahren zu einer Aufenthaltserlaubnis zum Zwecke der Beschäftigung erlaubt. Die Flüchtlinge müssten für diesen Wechsel zurück in ihr Heimatland und ein Visum beantragen. Als Lösung könnte man es per Gesetz möglich machen, von einem Asylverfahren zu einer Aufenthaltserlaubnis zum Zwecke der Beschäftigung zu wechseln. Auch könnte man per Gesetz einführen, dass in Ausnahmefällen – zum Beispiel bei Fachkräften – sofort eine Beschäftigung in Deutschland aufgenommen werden kann und der Aufenthaltstitel zum Zwecke der Beschäftigung an qualifizierte Flüchtlinge ohne Asylverfahren vergeben werden kann.¹⁰⁶

Die Beschleunigung des Asylverfahrens kann auch ein Lösungsweg sein. Erste Versuche werden hierzu auch schon durchgeführt. Zum Beispiel gibt es in Bonn ein „Ankunftszentrum“ des BAMF, in dem das Asylverfahren innerhalb von 48 Stunden abgeschlossen werden soll. Im Ankunftszentrum finden alle für das Asylverfahren notwendigen Schritte unter einem Dach statt und verkürzen durch die kurzen Wege die Zeit bis

¹⁰⁵ Vgl. Battisti/Felbermayr: Migrantinnen im deutschen Arbeitsmarkt, ifo sd 2015, S.39 ff.

¹⁰⁶ Vgl. von Planta: Arbeitsmarktintegration von Asylsuchenden, NJW 2016, S. 18 ff.

zur Erteilung oder Versagung einer Aufenthaltserlaubnis.¹⁰⁷ Diese Verkürzung des Asylverfahrens sollte ausgeweitet werden, denn sie fördert auch die Arbeitsmarktintegration der Flüchtlinge. Mit einer Aufenthaltsgenehmigung ist es deutlich leichter eine Beschäftigung zu finden, da mehr Sicherheit für den Arbeitgeber besteht.

Integrationskurse

Es gibt mit den allgemeinen Integrationskursen, den Alphabetisierungskursen, den Eltern- und Frauenkursen, den Förderkursen, den Intensivkursen und den Jugendintegrationskursen zahlreiche Angebote. Der Großteil dieser Kurse sind die allgemeinen Integrationskurse.¹⁰⁸

Ein Defizit der aktuellen Situation, trotz der unterschiedlichen Arten von Integrationskursen, ist die Nichtanpassung der Integrationskurse an die Heterogenität der Flüchtlinge. Möglich ist, dass von Kommunen und Landkreisen organisierte Integrationskurse besser auf die einzelnen Flüchtlinge abgestimmt werden können, als die des BAMF. Speziellere und besser angepasste Förderung würde das Lernen der Sprache erleichtern und somit die Integrationschancen erhöhen.¹⁰⁹

Seit Oktober 2015 sind Integrationskurse bei verfügbaren Plätzen auch schon für Asylsuchende mit hoher Bleibeperspektive offen.¹¹⁰ Durch die große Anzahl der Flüchtlinge werden tatsächlich nur sehr wenige Asylsuchende aus Syrien, Eritrea, dem Irak und dem Iran zu Integrationskursen zugelassen.¹¹¹ Eine großzügigere und frühzeitigere Zulassung wäre sinnvoll.

Nach Ende des Integrationstests kann das Sprachniveau A2 oder B1 erreicht werden. Bei einer bestandenen Abschlussprüfung erhält der Flüchtling ein Zertifikat, das ausreichende Deutschkenntnisse und Grundkenntnisse der deutschen Gesellschaft und Lebensverhältnisse

¹⁰⁷ Vgl. BAMF: Schnellere Asylverfahren [Onlinequelle, Abruf: 30.08.2016].

¹⁰⁸ Vgl. Wech: ifo Migrationsmonitor: Rückgang der Zahl, ifo sd 2016, S. 71-72.

¹⁰⁹ Vgl. Schroeder/Zakharova: Integrationskurse ein Erfolgsmodell?, ZAR 2015, S. 257 ff.

¹¹⁰ Vgl. Leithold/Oesingmann: Institutionelle Grundlagen, ifo sd 2016, S. 20 ff.

¹¹¹ Vgl. Frings/Domke: Asylarbeit, 2016, S.273.

bescheinigt. Eine Prüfung wird nur bei einmaliger Wiederholung vom BAMF gefördert. Besteht man die Prüfung nicht, erhält man eine Bescheinigung über den aktuellen Sprachstand.¹¹² Sinnvoll wäre in bestimmten Fällen eine Förderung weiterer Sprachkurse durch die Jobcenter und BAs, um ein noch besseres Sprachniveau zu erreichen.

Großzügigere und längere Förderung von Arbeitsverhältnissen

Hilfreich wäre außerdem eine großzügigere und längere Förderung von Arbeitsverhältnissen. Diese können künstlich geschaffen, sollten aber nicht isoliert sein, wie zum Beispiel Ein-Euro-Jobs, da der Umgang mit anderen Menschen zur Integration wichtig ist.¹¹³ Eine Förderung durch einen Sprachkurs zusammen mit einem Praktikum oder einer Teilzeitbeschäftigung wäre ebenfalls sehr sinnvoll für die Integration und das Lernen der Sprache.¹¹⁴ Arbeitgeber sind eher bereit geförderte Arbeitsverhältnisse einzugehen und die Flüchtlinge nach einer geförderten Einarbeitungszeit zu übernehmen.

Unterschiede erkennen

Wichtig für eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt sind auf die individuellen Asylbewerber angepasste Fördermaßnahmen. Die unterschiedlichen Profile erschweren eine Vermittlung, da es keine Einheitslösung für alle Flüchtlinge gibt. So ist es zum Beispiel nicht förderlich den gleichen Sprachkurs für Flüchtlinge aus unterschiedlichen Ländern und mit unterschiedlicher Bildung anzubieten. Die Lösung ist viele und vielseitige Angebote an Sprachkursen und Maßnahmen anzubieten. Spezielle Probleme, wie zum Beispiel Analphabetismus, müssen speziell gefördert werden. Im Umgang mit dem Flüchtlingsstrom sollte immer die Zeit gefunden werden, eine passende Maßnahme für die einzelne Person zu finden. Es ist zeitaufwändiger, speziell für jeden einzelnen Flüchtling das Passende zu vermitteln, allerdings lohnt sich der

¹¹² Vgl. Sußmann: AufenthG § 43 Integrationskurs, 2016, Rn 43.4.17.

¹¹³ Vgl. Max Weber Stiftung: Interview Knuth [Onlinequelle, Abruf: 20.08.2016].

¹¹⁴ Vgl. Aumüller: Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen, 2016, S.19.

Aufwand, denn eine Integration in den Arbeitsmarkt ist mit den passenden Maßnahmen wahrscheinlicher.¹¹⁵

Demografischer Wandel

Der demografische Wandel, speziell der daraus resultierende Fachkräftemangel, wird die Situation durch die vielen neuen erwerbstätigen Personen auf dem Arbeitsmarkt entspannen, da Arbeitskräfte gebraucht werden. Zwar sind die Flüchtlinge in großen Teilen gering qualifiziert, aber es ist auch ein beachtlicher Teil an jungen Flüchtlingen nach Deutschland gekommen, bei denen eine Integration – auch als Facharbeiter – gut möglich wäre. So könnte dem Facharbeitermangel entgegengetreten werden. Nach einer Studie aus dem Jahr 2015, die bis in das Jahr 2050 prognostiziert, wird eine Zuwanderung nur aus EU-Ländern den Fachkräftebedarf nicht decken können. Zuwanderer aus nicht EU-Staaten, vor allem mit mittlerem und hohem Qualifikationsniveau, sind notwendig, um den Mangel auszugleichen.¹¹⁶

Frühere Qualifizierung und systematische Erfassung der Qualifikationen

Eine frühzeitige Qualifizierung oder Beratung fördert die Motivation und erleichtert damit den Einstieg in den Arbeitsmarkt. Vor allem bei jungen Flüchtlingen sollte schnell nach den passenden Qualifizierungsmaßnahmen gesucht werden.

Die Unwissenheit über die Qualifikationen der Flüchtlinge verlangsamt obendrein den Eingliederungsprozess. Daher sollten die Qualifikationen so früh wie möglich erfasst und eventuelle Anerkennungsverfahren mit der notwendigen Unterstützung gestartet werden. Bei fehlenden Dokumenten sollte die Anerkennung durch Arbeitsproben, Fachgespräche und Prüfungen großzügiger geprüft werden.¹¹⁷ Auch nicht formale

¹¹⁵ Vgl. OECD: Erfolgreiche Integration, 2016, S. 39 ff.

¹¹⁶ Vgl. Fuchs/Kubis/Schneider: Zuwanderungsbedarf aus Drittstaaten, 2015, S. 81.

¹¹⁷ Vgl. von Planta: Arbeitsmarktintegration von Asylsuchenden, NJW 2016, S. 18 ff.

Qualifikationen sollten den Flüchtlingen anerkannt werden. Hierfür gibt es allerdings kein Anerkennungsverfahren.¹¹⁸

Zentrale Anlaufstelle für Flüchtlinge

Um dem Informations- und Zeitverlust entgegenzutreten, wäre eine gemeinsame, zentrale Anlaufstelle, bei der Flüchtlinge alles erledigen können sinnvoll. So würde der Übergang von AsylbLG zu SGB II aufgefangen werden und auch die geteilte Zuständigkeit von BA und Jobcenter bei der Arbeitsvermittlung würde entfallen. Der Informationsverlust wäre geringer und die Flüchtlinge wären von Beginn an bei der gleichen Stelle, was zur Übersichtlichkeit beitragen würde. So ein Modell gibt es in einem anderen Bereich schon. So bietet zum Beispiel die Jugendberatung Freiburg eine zentrale Anlaufstelle für Jugendliche mit all ihren unterschiedlichen Problemen.

Das Projekt der Ankunftsstellen ist auch ein Schritt in die richtige Richtung, denn hier wurde zumindest das Asylverfahren unter ein Dach gebracht.

Einige Kommunen haben bereits kommunale Anlaufstellen für Flüchtlinge eingerichtet, mit dem Ziel, rechtskreisübergreifend die Flüchtlinge in Ausbildung und Arbeit zu vermitteln. So können Maßnahmen, die im SGB III begonnen wurden auch im SGB II weitergeführt werden und eine gleichmäßige, nicht abbrechende Betreuung kann von Beginn an gewährleistet werden. Allein ein reger Informationsaustausch zwischen den unterschiedlichen Rechtskreisen und Akteuren würde die Situation verbessern.¹¹⁹

8.2 Lösungsansätze im Jobcenter Enzkreis

Im Jobcenter Enzkreis werden schon jetzt viele Maßnahmen zum Umgang mit Flüchtlingen getan. Natürlich sind die bundesweiten Lösungsvorschläge auch für den Enzkreis interessant. Zwei weitere

¹¹⁸ Vgl. Aumüller: Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen, 2016, S.52.

¹¹⁹ Vgl. Aumüller: Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen, 2016, S.29.

Lösungsvorschläge, die sich aus der Befragung der Unternehmen in der Region ergaben sind:

Kommunikation zwischen Arbeitgebern und Jobcenter verbessern

Ein Wunsch der an der Umfrage teilnehmenden Unternehmen war eine Informationsveranstaltung für Unternehmen zum Thema Beschäftigung von Flüchtlingen. Die Unternehmen wollen darüber informiert werden, wie eine Beschäftigung von Flüchtlingen gefördert werden kann und was man als Arbeitgeber dabei beachten muss. Interessierten Unternehmen sollen so viele Informationen wie möglich gegeben werden, weshalb eine Informationsveranstaltung für Arbeitgeber oder auch Informationen über eine Homepage und Infoblätter sinnvoll wäre.

Manchen Unternehmen in der Region fehlt der Ansprechpartner, wenn sie einen Flüchtling beschäftigen wollen. Sie wissen nicht, wie sie einen passenden Flüchtling für ihr Unternehmen finden sollen. Hier wäre ein Ausbau des AGS denkbar, um in Kontakt zu mehr Unternehmen zu treten. Die Internet-Jobbörse „Workeer“ bietet die Möglichkeit, als Arbeitgeber einen geeigneten Flüchtling zu finden. Das könnte man sich auch im Enzkreis und in Pforzheim vorstellen. So gäbe es eine Datenbank um unter arbeitswilligen Flüchtlingen nach einem auf die Anforderungen passenden Flüchtling zu suchen.

Die Landesärztekammer Hessen hat im Mai 2016 eine Medizinerdatenbank ins Leben gerufen, in der sich Ärzte mit Migrationshintergrund und Hospitationsplätze eintragen lassen, um die Vermittlung von Hospitationsplätzen an Flüchtlinge möglich zu machen. So eine Datenbank wäre auch im Enzkreis möglich und zum Beispiel an den AGS anzugliedern.¹²⁰ Eine mobile Berufsberatung zur Aufklärung – zum Beispiel in den Flüchtlingswohnheimen – wäre eine Möglichkeit viele der Flüchtlinge gemeinsam zu erreichen.

¹²⁰ Vgl. LÄK Hessen: Hospitationsdatenbank, RDG 2016, S.110.

Sozialen Arbeitsmarkt ausbauen und zahlreiche Maßnahmen schaffen

Da hauptsächlich für Geringqualifizierte nicht genug freie Stellen auf dem Arbeitsmarkt vorhanden sein werden, ist es wichtig, Alternativen zu schaffen und die Flüchtlinge zu beschäftigen, um eine Integration zu erleichtern. Die Flüchtlinge zu beschäftigen steigert die Motivation und die Eingliederungschancen und darüber hinaus wird die Sprache bei einer Beschäftigung auch schneller gelernt. Durch die Schaffung von Arbeitsgelegenheiten und Maßnahmen kann außerdem ein Abrutschen in die Langzeitarbeitslosigkeit verhindert und unerlaubte Schwarzarbeit vorgebeugt werden. Die Maßnahmen sollten zahlreich und zielgruppengerecht geschaffen werden. Für das Jobcenter Enzkreis bedeutet das eine großzügige Schaffung neuer Maßnahmen und Arbeitsgelegenheiten zur Überbrückung, bis eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt möglich ist.¹²¹

9. Fazit

Eine Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt ist ein wichtiger Schritt für die Integration der Flüchtlinge in die Gesellschaft und kann mit der richtigen Arbeitsmarktpolitik, mit gesellschaftlichem – und unternehmerischem – Engagement und der Unterstützung der Behörden gemeistert werden.

Die Bereitschaft der Unternehmen in Deutschland Flüchtlinge bei sich im Unternehmen zu integrieren ist groß. Hürden, die der Integration noch im Wege stehen, sollten abgebaut werden. Rechtlich und bürokratisch sollte die Einstellung von Flüchtlingen so leicht wie möglich gemacht werden und die Jobcenter und BAs in engen Kontakt mit interessierten Unternehmen treten.

Möglichst schnell sollten die Kompetenzen der Flüchtlinge festgestellt und sie individuell qualifiziert werden, sei es durch passende Sprachkurse, Praktika, Fördermaßnahmen und so weiter. Für Kinder und Jugendliche ist

¹²¹ Vgl. Aumüller: Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen, 2016, S.50-53.

eine Integration in das deutsche Bildungssystem wichtig. Während dem ganzen Prozess sollten die Behörden beratend und unterstützend zur Seite stehen.

Eine frühe und großzügige Investition in Bildung und Qualifizierung lohnt sich für die Wirtschaft und die Gesellschaft, denn wie schon John F. Kennedy sagte:

„Es gibt nur eins, was auf die Dauer teurer ist als Bildung:
keine Bildung.“

IV. Literaturverzeichnis

(Zitiert als)

- Aumüller, Jutta:
Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen: bestehende Praxisansätze und weiterführende Empfehlungen, Bertelsmann Stiftung, 2016, Anlage 7
(Aumüller: Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen, 2016)
- Aumüller, Jutta/Daphi, Priska/Biesenkaamp, Celine:
Die Aufnahme von Flüchtlingen in den Bundesländern und Kommunen – Behördliche Praxis und zivilgesellschaftliches Engagement, Robert Bosch Stiftung, 2015, Anlage 30
(Aumüller/Daphi/Biesenkaamp: Aufnahme von Flüchtlingen, 2015)
- Battisti, Michele/Felbermayr, Gabriel/Poutvaara, Panu:
Arbeitsmarktchancen von Flüchtlingen in Deutschland: Ergebnisse einer Unternehmensbefragung, in: ifo Schnelldienst 22/2016, S. 22-25
(Battisti: Arbeitsmarktchancen, ifo sd 2016)
- Battisti, Michele/Felbermayr, Gabriel:
Migranten im deutschen Arbeitsmarkt: Löhne, Arbeitslosigkeit, Erwerbsquoten, in: ifo Schnelldienst 20/2015, S.39-47
(Battisti/Felbermayr: Migranten im deutschen Arbeitsmarkt, ifo sd 2015)
- Beck-Aktuell Nachrichten:
Leichter Arbeitsmarktzugang für Flüchtlinge durch Aussetzung der Vorrangprüfung
<http://rsw.beck.de/aktuell/meldung/bmas-erleichterter-arbeitsmarktzugang-fuer-fluechtlinge-durch-aussetzung-der-vorrangpruefung> [Stand: 05.08.2016, Abruf: 02.09.2016] Anlage 33
(Beck-Aktuell: Arbeitsmarktzugang [Onlinequelle, Abruf: 02.09.2016])
- Bergmann, Jan:
AsylG §2 – Rechtstellung Asylberechtigter, in: Bergmann, Jan/Dienelt, Klaus (Hrsg.): Ausländerrecht, 2016, Rn 22-29
(Bergmann: AsylG §2, 2016)
- Brücker, Herbert/Trabold, Harald/Trübswetter, Parvati:
Migration: Potenzial und Effekte für den deutschen Arbeitsmarkt, Weise, Christian (Hrsg.), 1. Auflage, 2003
(Brücker, Migration: Potential und Effekte, 2003)
- Bundesagentur für Arbeit:
Arbeitsmarkt in Kürze: Fluchtmigration, Juli 2016, Anlage 11
(BA: Arbeitsmarkt in Kürze: Fluchtmigration, Juli 2016)

- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge:
Gewissheit in 48 Stunden – Schnellere Asylverfahren
<http://www.bamf.de/DE/Service/Top/Presse/Interviews/201607-bundespresseamt/reportage-bundespresseamt-schneller-asylverfahren-node.html> [Stand: 08.07.2016, Abruf: 30.08.2016] Anlage 36
(BAMF: Schnellere Asylverfahren [Onlinequelle, Abruf: 30.08.2016])
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales:
Ein Leitfaden zu Arbeitsmarktzugang und -förderung – Flüchtlinge – Kundinnen und Kunden der Arbeitsagenturen und Jobcenter, 22.03.2016, Anlage 5
(BMAS: Leitfaden Flüchtlinge, 2016)
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales:
Material für die Presse – Das neue Integrationsgesetz
https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Meldungen/2016/hintergrundpapier-zum-integrationsgesetz.pdf?__blob=publicationFile&v=6 [Abruf: 09.09.2016] Anlage 34
(BMAS: Integrationsgesetz [Onlinequelle, Abruf: 09.09.2016])
- Bundesregierung:
Gesetz in Kraft getreten – Integrationsgesetz setzt auf Fördern und Fordern
<https://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2016/08/2016-08-05-integrationsgesetz.html> [Stand: 08.08.2016, Abruf: 20.08.2016] Anlage 35
(Bundesregierung: Integrationsgesetz [Onlinequelle, Abruf: 20.08.2016])
- Carlitz, Cordelia/Schmidt, Julia Margarethe:
Arbeitsmarktzugang von Familienangehörigen in den neueren Migrationsrichtlinien – Akzessorietätsgrundsatz als Stolperstein?, in: Zeitschrift für Ausländerrecht und Ausländerpolitik 2010, 309-317
(Carlitz/Schmidt, Arbeitsmarktzugang von Familienangehörigen, ZAR 2010)
- Creutzburg, Dietrich:
Jobcentern fehlen tausende Mitarbeiter, Frankfurter Allgemeine Wirtschaft
<http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/menschen-wirtschaft/fluechtlingsandrang-jobcentern-fehlen-tausende-mitarbeiter-13805056.html> [Stand: 16.09.2015, Abruf: 04.09.2016], Anlage 3
(Creutzburg: Jobcentern fehlen Mitarbeiter, FAZ [Onlinequelle, Abruf: 04.09.2016])
- Daumann, Volker/Dietz, Martin/Knapp, Babara/Strien, Karsten:
Early Intervention – Modellprojekt zur frühzeitigen Arbeitsmarktintegration von Asylbewerberinnen und Asylbewerbern – Ergebnisse der qualitativen Begleitforschung, 2015 IAB Forschungsbericht, 3/2015, Anlage 29
(Daumann: Early Intervention, IAB Forschungsbericht, 2015)

- Deutsche Bundesbank Eurosystem:
Monatsbericht Dezember 2015, 67. Jahrgang, Nr.12, 18.12.2015, Anlage 16
(Deutsche Bundesbank: Monatsbericht Dezember 2015)
- Die Sächsischen Industrie- und Handelskammern:
Unternehmensbefragung der sächsischen IHKs zur Beschäftigung und
Ausbildung von Flüchtlingen, November 2015, Anlage 17
(Sächsischen IHKs: Unternehmensbefragung, 2015)
- Fausten, Verena:
Beschäftigung von Flüchtlingen – Ein Überblick (Teil 2), in: Zeitschrift für das
öffentliche Arbeits- und Tarifrecht 2016, S. 137-140
(Fausten: Beschäftigung von Flüchtlingen, öAT 2016)
- Flack, Oliver/Felbermayr, Gabriel/Jacob-Puchalska, Anita/Poutvaara, Panu:
Arbeitsmarktchancen von Flüchtlingen, in: ifo Schnelldienst 4/2016, S. 83-85
(Flack: Arbeitsmarktchancen von Flüchtlingen, ifo sd 2016)
- Frankfurter Allgemeine Zeitung:
Bundesarbeitsagentur: Arbeitsmarkt kann 350.000 Flüchtlinge pro Jahr
aufnehmen
<http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/der-deutsche-arbeitsmarkt-kann-350-000-fluechtlinge-aufnehmen-14058138.html> [Stand: 08.02.2016, Abruf: 22.08.2016]
Anlage 15
(FAZ: Bundesarbeitsagentur [Onlinequelle, Abruf:22.08.2016])
- Frings, Dorothee/Domke, Martina:
Asylarbeit – Der Rechtsratgeber für die soziale Praxis, Band 14, 2016
(Frings/Domke: Asylarbeit, 2016)
- Fuchs, Johann/Kubis, Alexander/Schneider, Lutz:
Zuwanderungsbedarf aus Drittstaaten in Deutschland bis 2050 – Szenarien für
ein konstantes Erwerbspotenzial – unter Berücksichtigung der zukünftigen
inländischen Erwerbsbeteiligung und der EU-Binnenmobilität, Bertelsmann
Stiftung, 2015, Anlage 32
(Fuchs/Kubis/Schneider: Zuwanderungsbedarf aus Drittstaaten, 2015)
- Günterberg, Brigitte:
Unternehmensgrößenstatistik – Unternehmen, Umsatz und
sozialversicherungspflichtige Beschäftigte 2004 bis 2009 in Deutschland,
Ergebnisse des Unternehmensregisters (URS 95), Daten und Fakten Nr.2,
Institut für Mittelstandsforschung Bonn, 2012, Anlage 21
(Günterberg: Unternehmensgrößenstatistik, IfM Bonn, 2012)
- Gyo, Christoph:
Beschäftigung von Flüchtlingen – Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse
rechtskonform gestalten, 2016
(Gyo: Beschäftigung von Flüchtlingen, 2016)

- Industrie- und Handelskammer Rheinland-Pfalz:
Flüchtlinge in Ausbildung und Beschäftigung bringen – Leitfaden für Unternehmen, Oktober 2015, Anlage 31
(IHK Rheinland-Pfalz: Leitfaden für Unternehmen, 2015)
- Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft:
Die Herausforderung
<http://www.insm.de/insm/kampagne/grosse-aufgaben/integration.html> [Stand: 21.02.2016, Abruf: 22.08.2016], Anlage 1
(INSM: Die Herausforderung [Onlinequelle, Abruf: 22.08.2016])
- Institut der deutschen Wirtschaft Köln:
Integrationsmonitor ein Forschungsbericht, 30.06.2016, Köln, Anlage 2
(IW-Köln: Integrationsmonitor, 2016)
- Institut neue soziale Marktforschung:
Factsheet INSM-Integrationsmonitor, Juni 2016, Berlin, Anlage 4
(INSM: Factsheet Integrationsmonitor, 2016)
- IQ-Netzwerk Niedersachsen:
Leistungsberechtigung nach dem AsylbLG oder dem SGB II? Neue Kundinnen und Kunden für die Jobcenter ab 1. März 2015
http://www.ggua-projekt.de/fileadmin/downloads/tabellen_und_uebersichten/asylblg_oder_sgb_ii.pdf [Stand: Februar 2015, Abruf: 06.07.2016], Anlage 6
(IQ Niedersachsen: Leistungsberechtigung [Onlinequelle, Abruf: 06.07.2016])
- Koppel, Oliver:
Beschäftigungsspuren der Flüchtlings- und Erwerbsmigration am deutschen Arbeitsmarkt – Der Beitrag verschiedener Herkunftsländer zur Fachkräftesicherung in Deutschland, Institut der deutschen Wirtschaft Report 29.05.2016, Anlage 10
(Koppel: Beschäftigungsspuren der Flüchtlingsmigration, IW-Report 2016)
- Krug, Björn/Güttner:
Beschäftigung von Ausländern und Flüchtlingen – die straf- und ordnungswidrigkeitenrechtlichen Risiken der Integration für Arbeitgeber, in: Arbeitsrecht Aktuell 2016, S. 155-158
(Krug/Güttner: Risiken für Arbeitgeber, ArbAktuell 2016)
- Landesärztekammer Hessen:
LÄK Hessen: Hospitationsdatenbank für die Integration zugewanderter und geflüchteter Mediziner, in: Rechtsdepesche für das Gesundheitswesen 2016, S.110
(LÄK Hessen: Hospitationsdatenbank, RDG 2016, S.110)

- Landratsamt Enzkreis:
Arbeitgeberservice, Homepage
<https://www.enzkreis.de/Serviceportal/Was-erledige-ich-wo-/Arbeitgeberservice>
[Abruf: 01.09.2016] Anlage 26
(LRA Enzkreis, AGS [Onlinequelle, Abruf:01.09.2016])
- Leithold, Daniel/Oesingmann, Katrin:
Institutionelle Grundlagen zum Asylrecht und zur Integration von Flüchtlingen in Deutschland, in: ifo Schnelldienst 1/2016, S. 29-37
(Leithold/Oesingmann: Institutionelle Grundlagen, ifo sd 2016)
- Max Weber Stiftung:
Solange wir Sprachkompetenz zur Voraussetzung machen, verhindern wir Integration“ – Interview mit Matthias Knuth Experteninterview
<https://www.hypotheses.org/1846> [Stand:16.08.2016, Aufruf: 20.08.2016], Anlage 8
(Max Weber Stiftung: Interview Knuth [Onlinequelle, Abruf: 20.08.2016])
- Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg:
Task Force Flüchtlinge in Ausbildung (FiA) im Rahmen des Ausbildungsbündnisses Baden-Württemberg – Förderprogramme, Angebote und Maßnahmen zur Integration von Flüchtlingen in Ausbildung in Baden-Württemberg, 18.02.2016, Anlage 28
(MFW BW: Task Force, 2016)
- Organisation for Economic Co-operation and Development:
Erfolgreiche Integration: Flüchtlinge und sonstige Schutzbedürftige, 2016
(OECD: Erfolgreiche Integration, 2016)
- Schroeder, Christoph/Zakharova, Natalia:
Sind die Integrationskurse ein Erfolgsmodell? Kritische Bilanz und Ausblick, in: Zeitschrift für Ausländerrecht und Ausländerpolitik 2015, S. 257-262
(Schroeder/Zakharova: Integrationskurse ein Erfolgsmodell?, ZAR 2015)
- Stadt Pforzheim:
Koordinierungsstelle, Homepage
[https://www.pforzheim.de/buerger/rat-hilfe/lebensbereiche/integration/zentrale-koordinierungsstelle-sprachkurse.html?sword_list\[\]=koordinierungsstelle&no_cache=1](https://www.pforzheim.de/buerger/rat-hilfe/lebensbereiche/integration/zentrale-koordinierungsstelle-sprachkurse.html?sword_list[]=koordinierungsstelle&no_cache=1) [Abruf: 01.09.2016] Anlage 25
(Stadt Pforzheim: Koordinierungsstelle [Onlinequelle, Abruf:01.09. 2016])
- Stümper, Anja:
Beschäftigung von Flüchtlingen – Ein Überblick (Teil 1), in: Zeitschrift für das öffentliche Arbeits- und Tarifrecht 2016, S. 109-112
(Stümper: Beschäftigung von Flüchtlingen, öAT 2016)

- Sußmann, Alexandra:
AufenthG § 43 Integrationskurs, in: Bergmann, Jan/Dienelt, Klaus (Hrsg.):
Ausländerrecht, 11. Auflage, 2016
(Sußmann: AufenthG § 43 Integrationskurs, 2016)
- von Planta, Christoph:
Vereinfachung der Arbeitsmarktintegration von Asylsuchenden, in: Neue
Juristische Wochenschrift 2016, S. 18-22
(von Planta: Arbeitsmarktintegration von Asylsuchenden, NJW 2016)
- Wech, Daniela:
ifo Migrationsmonitor: Rückgang der Zahl der registrierten Flüchtlinge –
schwierige Arbeitsmarktsituation der Asylbewerber, in: ifo Schnelldienst,
12/2016, S. 68-73
(Wech: ifo Migrationsmonitor: Rückgang der Zahl, ifo sd 12/2016)
- Weiser, Babara:
Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktzugangs von Flüchtlingen,
Informationsverbund Asyl & Migration, 2. Auflage, Februar 2014, Anlage 12
(Weiser: Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktzugangs, 2014)
- Worbs, Susanne/Bund, Eva:
Kurzanalyse Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge in Deutschland
Qualifikationsstruktur, Arbeitsmarktbeteiligung und Zukunftsorientierungen,
Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Januar 2016, Anlage 9
(Worbs/Bund: Kurzanalyse Qualifikationsstruktur, BAMF, 2016)
- Wößmann, Ludger:
Bildung als Schlüssel zur Integration: Nur eine realistische Flüchtlingspolitik wird
Erfolg haben, in: ifo Schnelldienst 1/2016, S. 21-24
(Wößmann: Bildung als Schlüssel zur Integration, ifo sd 2016)

V. Erklärung des Verfassers

„Ich versichere, dass ich diese Bachelorarbeit selbständig und nur unter Verwendung der angegebenen Quellen und Hilfsmittel angefertigt habe. Die aus anderen Quellen direkt oder indirekt übernommenen Daten und Konzepte sind unter Angabe der Quelle gekennzeichnet.“

Datum, Unterschrift